



Pois lähettämisen kulttuurista yhdessä tekemiseen -

Opiskeluhuollon ja Nuortenkeskus
Nupin yhteistyön kehittäminen
Vantaalla

Merianna Martikainen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Pois lähettämisen kulttuurista yhdessä tekemiseen - Opiskeluhoollon ja Nuortenkeskus Nupin yhteistyön kehittäminen Vantaalla
Opiskeluhoollon ja Nuortenkeskus Nupin yhteistyön kehittäminen Vantaalla**

Merianna Martikainen
Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö
6, 20192019

Merianna Martikainen Merianna Martikainen

Pois lähettämisen kulttuurista yhdessä tekemiseen - Opiskeluhoollon ja Nuortenkeskus Nupin yhteistyön kehittäminen Vantaalla Opiskeluhoollon ja Nuortenkeskus Nupin
2019 2019 Sivumäärä 72

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ja kehittää Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon yhteistyötä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi Vantaalla. Opinnäytetyö käsitteli Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon työntekijöiden kokemuksia yhteistyöstä, ammattilaisten käyttämiä työmenetelmiä nuorten psykososiaalisessa tukemisessa sekä ammattilaisten toiveita yhteistyön kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli nostaa esiin työntekijöiden näkemyksiä yhteistyön sujumisesta ja sen solmukohdista, selkeyttää yhteistyön rakenteita ja kehittää yhteistyötä työntekijöiden välisen vuoropuhelun kautta.

Opinnäytetyön kehittämistavoitteina oli selvittää (1) millaista Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon välinen yhteistyö on, (2) millaisia nuorten hoidossa käytössä olevia toimivia työmenetelmiä on ja (3) miten Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon yhteistyötä tulisi ammattilaisten mielestä kehittää.

Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina käsiteltiin nuoruusikää ja mielenterveyttä, psykososiaalista työtä ja moniammatillisuutta. Opinnäytetyö oli osallistava toimintatutkimus, ja aineisto kerättiin ryhmähaastattelun ja osallistuvan havainnoinnin keinoin. Aineiston keruuseen osallistui Nuortenkeskus Nupin henkilökuntaa, yläkoulujen ja toisen asteen kuraattoreita, psykologeja ja terveydenhoitajia. Opinnäytetyön tekijä itse oli osa tutkittavaa käytäntöä ja tavoitteena oli toiminnan muutos yhteisön sisältä päin.

Haastateltavat ammattilaiset pitivät yhteistyön kehittämistä tärkeänä ja moniammatillista näkökulmaa työtä rikastuttavana voimavarana. Yhteistyön keskeisiksi haasteiksi nimettiin yhteistyökumppanin työn sisältöjen heikko tuntemus, vaikeudet tiedonkulussa ja yhteydenpidossa, säännöllisten yhteistyörakenteiden puute, resurssien riittämättömyys ja opiskeluhoollon työkäytäntöjen vaihtelevuus. Haastateltavien ammattilaisten käyttämät työmenetelmät ja kokemukset lisäkoulutuksen tarpeesta olivat hyvin vaihtelevia. Opiskeluhoollon ei näyttänyt olevan yhdenmukaista tapaa arvioida nuorten psyykkistä vointia tai hoidon tarvetta. Yhteistyön kehittämisessä tärkeänä pidettiin resurssien lisäämistä nuorten palveluihin, matalan kynnyksen ja oikea-aikaisen tuen takaamista nuorille, monitasoisten työntekijöiden läsnäolon lisäämistä nuorten arkiympäristöihin ja oppilaitosten sisäisen yhteistyön kehittämistä.

Keskeiseksi jatkokehittämisen teemaksi nousi yhteisen ymmärryksen lisääminen yhteistyökumppanin toiminnan sisällöistä, työn mahdollisuuksista ja reunaehdoista. Ammattilaiset olivat yhtä mieltä siitä, että työtä tulisi toteuttaa yhdessä vastakkainasettelun sijaan niin, että nuorten etu on tärkein työtä ohjaava arvo. Toimintakulttuurin muutos vaatii ennen kaikkea esimiestason sitoutumista ja rakenteiden muuttamista toimintaa tukeviksi. Kehittämistyön tulevaisuuden haasteena on kerätyn tiedon levittäminen ja juurruttaminen osaksi toimintakulttuuria niin, että yhteistyö ei lakkaa, vaikka työntekijät vaihtuvat.

Asiasanat: moniammatillisuus, yhteistyö, opiskeluhoolto, nuoret, psykososiaalinen työ

Merianna MartikainenMerianna Martikainen

**Working together instead of sending away - Developing cooperation between
Nuortenkeskus Nuppi and student welfare services in the City of Vantaa**

2019

2019

Pages

72

The purpose of this Master's thesis was to produce information about the cooperation between Nuortenkeskus Nuppi and student welfare services in the City of Vantaa and develop cooperation practices between the organisations. This thesis deals with professionals' experiences about cooperation, methods that are used in psychosocial work among youth, and professionals' wishes concerning cooperation development. The primary aim of the study was to hear the professionals' experiences about cooperation, and clarify and develop cooperation practices through dialogue.

The study questions were (1) what is the cooperation between Nuortenkeskus Nuppi and student welfare services like, (2) what kind of practical work methods are used in the treatment of adolescents, and (3) how should cooperation between Nuortenkeskus Nuppi and student welfare services be developed.

The theoretical section discusses youth and mental health, psychosocial work and multiprofessional work. This thesis was a participatory action research and the data acquisition methods were group interviews and observation. Personnel from Nuortenkeskus Nuppi, school social work, school psychologists and school nurses participated in the interviews. The author of the thesis was a part of the study and the aim was to empower participants to develop their own work.

The interviews showed that professionals found the development of cooperation important and the multiprofessional perspective an enriching resource for work. The challenges faced in cooperation were weak knowledge of the partner's job description, difficulties contacting one another, lack of consistent cooperation structures, insufficient resources and variable work practises in student welfare work. Practical work methods that were used and opinions about further education varied. According to the results, there did not seem to be a joint way to assess adolescents' mental health or their need of care in student welfare services. In further development of cooperation, it was considered important that resources are enhanced in youth services, timely support for the youth is ensured, multilateral professionals are present in youngsters' everyday life and cooperation is developed within school environment.

Enhancing common understanding of the partner's work, possibilities and restrictions seems to be a crucial theme in future actions. All professionals agreed that work should be practised together instead of confrontation and the welfare of the youth should be the most important value. A change in working methods requires committed leadership and structural changes. Future challenges are related to spreading information and rooting cooperation methods to be a part of the work, so that the cooperation does not end although professionals may change.

Keywords: multiprofessionality, cooperation, student welfare, youth, psychosocial work

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Aiheen ajankohtaisuus ja toimintaympäristö.....	9
2.1	Nuorten mielenterveystyön haasteet.....	9
2.2	Opiskeluhoolto.....	11
2.2.1	Työtä ohjaava lainsäädäntö.....	11
2.2.2	Opiskeluhoillon tehtävät.....	12
2.3	Nuorten psykososiaaliset palvelut Vantaalla	15
3	Teoreettinen viitekehys	15
3.1	Nuoruusikä ja mielenterveys.....	15
3.1.1	Kasvu ja kehitys nuoruudessa.....	15
3.1.2	Nuorten mielenterveys	16
3.1.3	Nuoren mielenterveyden tukemisesta	17
3.2	Psykososiaalinen työ.....	18
3.2.1	Psykososiaalisen työn erityispiirteitä.....	18
3.2.2	Psykososiaalisen tuen palveluista ja menetelmistä.....	20
3.3	Moniammatillinen yhteistyö.....	21
3.3.1	Moniammatillisuuden määrittelyä	21
3.3.2	Moniammatillisuuden toteutuminen.....	22
3.3.3	Moniammatillisuuden haasteet ja mahdollisuudet.....	24
4	Opinnäytetyön kehittämistavoitteet	25
5	Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa	26
5.1	Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan haasteet ja mahdollisuudet	26
5.2	Osallistava ja kommunikatiivinen toimintatutkimus.....	27
5.3	Tutkijan rooli	28
6	Opinnäytetyön prosessi.....	29
7	Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmät	31
7.1	Ryhmähaastattelu.....	32
7.2	Osallistuva havainnointi	33
7.3	Tutkimuspäiväkirja	34
8	Aineiston analysointi.....	35
9	Ryhmähaastattelujen tulokset	36
9.1	Työn sisältö	37
9.1.1	Yhteistyökumppanin työn tuntemus.....	37
9.1.2	Tiedon riittävyys	37
9.1.3	Keinoja tiedon jakamiseen.....	39
9.2	Kokemukset yhteistyön sujumisesta	40

9.2.1	Yhteistyötä edistävät tekijät	40
9.2.2.	Yhteistyön haasteet	42
9.3	Käytetyt työmenetelmät	46
9.3.1	Nuorten hoidossa käytetyt työmenetelmät	47
9.3.2	Ammattilaisten lisäkoulutustarpeet	48
9.4	Ajatukset yhteistyön kehittämisestä	49
9.4.1	Ryhmätoimintojen kehittäminen.....	49
9.4.2	Monitasoisen tuen kehittäminen	49
9.4.3	Yhteisen keskustelun lisääminen.....	50
9.5	Yhteistyö oppilaitosten sisällä	51
9.5.1	Haasteet oppilaitoksissa	51
9.5.2	Opiskeluhuollon kehittämistoiveet	53
10	Kehittämistyöpajan tulokset	54
10.1	Ohjausperusteet.....	55
10.2	Asiakkuuden alkuun liittyvät käytännöt.....	56
10.3	Yhteistyö asiakkuuden aikana	56
10.4	Yhteistyö asiakkuuden päättyessä	56
10.5	Yhteistyö yhteisötasolla	57
11	Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset	57
11.1	Yhteistyön nykytila	58
11.2	Nuorten hoidossa käytetyt työmenetelmät	59
11.3	Ammattilaisten kehittämisajatukset	61
11.4	Ehdotuksia jatkokehittämiseen.....	62
12	Luotettavuus ja eettisyys	63
13	Pohdinta.....	65

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kehittää Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhuollon yhteistyötä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi Vantaalla. Opinnäytetyössä käsitellään Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhuollon työntekijöiden kokemuksia yhteistyöstä, ammattilaisten käyttämiä työmenetelmiä nuorten psykososiaalisessa tukemisessa sekä ammattilaisten toiveita yhteistyön kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on nostaa esiin työntekijöiden näkemyksiä yhteistyön sujumisesta ja sen solmukohdista, selkeyttää yhteistyön rakenteita ja kehittää yhteistyötä työntekijöiden välisen vuoropuhelun kautta. Yhtenäisemmän toimintatavan ja yhdensuuntaisen kehittämisen myötä tavoitteena on taata perheille ja nuorille oikea-aikaisen avun saaminen ja katkeamaton, toimiva palveluketju.

Yhteistyön kehittämisen tarpeen taustalla ovat suuret asiakasmäärät sekä Nupissa että opiskeluhollossa, ammattilaisten kokemus nuorten kasvaneesta psykososiaalisen tuen tarpeesta ja vaikeus vastata kysyntään nykyisillä resursseilla. Koska merkittäviä lisäresursseja henkilöstöön ei ole luvassa lähitulevaisuudessa, on pysähdyttävä pohtimaan, miten olemassa olevat resurssit järjestetään niin, että jokainen nuori saisi tarvitsemansa avun ja tuen oikea-aikaisesti.

Yhteistyön kehittämisen tarpeeseen liittyvät myös muutokset Vantaan organisaatiossa ja työn sisältöjen muuttuminen ajan saatossa. Nuortenkeskus Nuppi perustettiin vuonna 2015 Vantaalle matalan kynnyksen yksiköksi, joka tarkoituksena oli tarjota ennaltaehkäisevästi lyhytkestoista ohjausta ja neuvontaa kaikille vantaalaisille nuorille ja heidän läheisilleen. Nupin perustamisen ideologiana oli tarjota päihteisiin, mielenterveyteen, elämänhallintaan ja ihmissuhteisiin apua ja tukea yhden oven periaatteella. Tällä hetkellä Nupin profiili on kuitenkin siirtynyt kohti erikoistuneempaa palvelua, jossa työn painopiste on muuttunut ohjauksesta ja neuvonnasta hoidollisempaan, pitkäkestoisempaan ja terapeuttisempaan työskentelyyn.

Pitkäkestoisemman tuen tarve ja entistä kompleksisemmat nuorten tilanteet ovat alkaneet synnyttämään jonoja palveluun pääsemisessä, joka osaltaan uhkaa matalan kynnyksen ja varhaisen tuen periaatteiden toteutumista käytännössä. Myös opiskeluhollossa on nähtävillä, että työn painopiste on siirtynyt entistä enemmän yhteisöllisestä ja ennaltaehkäisevästä työstä hoidolliseen ja yksilölliseen tukeen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportin mukaan opiskeluhuollon psykologit ja kuraattorit käyttivät yksilötyöhön keskimäärin 80 prosenttia ja terveydenhoitajat 85 prosenttia työajastaan. (Wiss, Halme, Hietanen-Peltola & Ståhl 2017, 8.)

Opinnäytetyön prosessi on kestänyt kokonaisuudessaan noin vuoden, alkaen keväällä 2018 aiheen valinnalla ja kirjallisuuteen perehtymällä. Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina ovat nuoruusikä ja mielenterveys, psykososiaalinen työ ja moniammatillisuus. Opinnäytetyö

on osallistava toimintatutkimus, jolloin opinnäytetyön tekijä itse on myös osa tutkittavaa käytäntöä ja tavoitteena on toiminnan muutos yhteisön sisältä päin. Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostuu pääosin talven 2018-2019 aikana kerätyistä Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhuollon työntekijöiden ryhmähaastatteluista ja havainnoinnista tammikuussa 2019 toteutetussa kehittämistyöpajassa.

Opinnäytetyön tekijä on toiminut sosiaaliohjaajana Vantaalla Nuortenkeskus Nupissa. Opinnäytetyön aihetta pohdittaessa nousivat eri ammattiryhmien väliset yhteistyön haasteet esiin ajankohtaisena ilmiönä, johon oli tarpeellista tarttua. Opinnäytetyön tekijän omana missiona on, että tulevaisuudessa jokaisella nuoria arjessaan kohtaavalla ammattilaisella olisi valmius tukea nuorta päihde- ja mielenterveysasioissa, hoito ja palveluketjut olisivat sujuvia ja että nuoret saisivat tarvitsemansa tuen viivytyksettä.

2 Aiheen ajankohtaisuus ja toimintaympäristö

2.1 Nuorten mielenterveystyön haasteet

Suomalaisten nuorten mielenterveyden oireiden ja häiriöiden hoitoon tarkoitetut palvelut ovat rakenteellisesti ja toiminnallisesti sirpaleisia. Nuorten palvelut koostuvat esimerkiksi koulujen terveydenhuollosta ja oppilas- ja opiskelijahuollosta, perheneuvoloista, nuorten matalan kynnyksen palveluista tai kriisipisteistä, nuorisoneuvoloista ja nuorisosasemista, sekä terveystieteiden palveluista. Nuorten mielenterveystyön haasteena onkin sen monihallinnollinen rakenne: palvelut on hallinnollisesti sijoitettu osin sosiaalihuollon, osin terveydenhuollon ja osin sivistystoimen alaisuuteen, mikä vaikeuttaa toimintojen koordinoitua sekä palveluiden kehittämistä. Esimerkiksi yhteisten ja vaikuttavien, nuorten mielenterveyden hoitoon kohdistuvien työmenetelmien vakiinnuttaminen näihin palveluihin on puuttuvan koordinaation ja sirpaleisen rakenteen vuoksi ollut haasteellista. Nuorten tukimuotoja tai interventioita ei johdeta koordinoitusti, vaan eri hallinnon alat määrittelevät tehtäviään eri tavoin, vaikka asiakkaat voitaisiin katsoa yhteiseen kohderyhmään kuuluviksi. Lähipalveluissa on ollut vaikeaa hahmottaa kuka ottaisi vastuun nuoresta, ja erityisesti yhteistyön tekemisen rakenteet ovat puutteellisia. (Ranta, Parhiala, Pelkonen, Seppälä, Mäklin, Haula, Nikula, Mäkinen, Rintamäki & Marttunen 2018, 10.)

Koordinaation ongelmien taustalla vaikuttaa keskeisesti myös tiedon puute. Mielenterveyden häiriöistä kärsivien nuorten palveluista ei ole tehty koko järjestelmän kattavia tutkimuksia, joten Suomessa ei ole toiminnan suunnitteluun tarvittavaa perustietoa mielenterveyden häiriöistä kärsivien nuorten palveluketjujen toimivuudesta, vaikuttavuudesta tai kustannuksista. Nuorten hoitoon panostaminen olisi erityisen hyödyllistä, sillä valtaosa aikuisten mielenterveyden häiriöistä alkaa nuoruudessa, ja mielenterveyden sairauksien on havaittu aiheuttavan kaikista eniten toimintahaittaa nuorille muihin sairauksiin verrattuna. (Ranta ym. 2018, 11.)

Huoli nuorten hyvinvoinnista ja palvelujen riittämättömyydestä leimaavat usein myös mediassa käytyjä keskusteluja mielenterveydestä. Mielenterveydestä puhumisesta on tullut sallitumpaa, ja ihmiset hakeutuvat erilaisten tukipalvelujen piiriin useammin kuin aiemmin. Ihmisten asenteet mielenterveyttä kohtaan ovat muuttuneet myönteisimmiksi ja erilaiset hoitomuodot ovat kehittyneet valtavasti. Kuitenkin julkisessa keskustelussa usein kuulee puhuttavan pitkistä jonoista tai siitä, että tarvittavaa hoitoa ei ole saatavilla. Osittain tämä pitääkin paikkaansa, mutta tutkimuksellinen tieto ja arjen kokemukset tuntuvat olevan välillä voimakkaastikin ristiriidassa. Tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että suomalaiset voivat nyt keskimäärin paremmin kuin koskaan aikaisemmin ja että Suomessa on tällä hetkellä enemmän psykososiaalisen hyvinvoinnin ammattilaisia kuin koskaan aikaisemmin. Monella mittarilla arvioiduna suomalainen psykiatria on myös kansainvälisesti korkeatasoista, kun taas samaan aikaan monen arkikokemuksen mukaan mielenterveystyön tila on huolestuttava. (Soisalo 2012, 13-14.)

Psykiatrasta sairaalahoitoa on kokonaisuudessaan vähennetty, mutta avohoidon laatu tai määrää ei ole vastaavasti onnistuttu kasvattamaan. Suomen Lääkäriliiton kyselyn mukaan jopa 80% psykiatreista toimii sairaalahoidon puolella, joka sitoo valtavasti resursseja ja todennäköisesti estää omalta osaltaan myös avohoitoa kehittymästä. Vaikka avohoitoon ja kotiin vietyihin palveluihin panostaminen on ollut psykiatriassa tavoiteltu kehityssuunta, on kuitenkin alaikäisten psykiatrinen sairaalahoito huolestuttavasti lisääntynyt, ja hoitajaksot pidentyneet. (Soisalo 2012, 15-16.)

Väestötutkimusten valossa mielenterveyden häiriöt ovat kuluneen 25 vuoden aikana pysyneet ennallaan tai vähentyneet. Toisaalta tutkimukset antavat viitteitä väestön polarisoitumisesta ja erityisesti lasten ja nuorten hyvinvoinnin voimakkaasta kahtiajaosta. Suurin osa lapsista ja nuorista voi hyvin, tai jopa paremmin kuin aiemmat sukupolvet. Uutena ilmiönä huonosti voivia lapsia on kuitenkin selvästi aiempaa enemmän. (Soisalo 2012, 17.) Kaiken kaikkiaan mielenterveyden häiriöt ovat nykyään keskeinen väestön hyvinvointia heikentävä ongelma, ja nuoruusikä monien mielenterveyden häiriöiden tyypillinen alkamisikä. Mielenterveydenhäiriöiden yleisyydestä suomalaisilla nuorilla ei ole tarkkaa tietoa, sillä tutkimuksissa on ilmennyt, että vain osa mielenterveysongelmallisista saa hoitoa. Nuorten osalta on kuitenkin arvioitu, että 20-25 prosentilla nuorista on jokin mielenterveydenhäiriö. (Haravuori, Muinonen, Kanste & Marttunen 2016, 13.)

Mielenterveyden häiriöiden kokonaiskustannukset Suomessa ovat OECD:n arvion mukaan vuonna 2018 noin 11 miljardia vuodessa, ja sijoitukset mielenterveyteen maksavat tutkimusten mukaan itsensä takaisin moninkertaisesti. (Health at a glance 2018, 30-32.) Matalan kynnyksen mielenterveyspalvelujärjestelmä on myös kustannustehokkaampi kuin erikoissairaanhoidon perustuva järjestelmä: varhaisen hoidon tiedetään ennaltaehkäisevän oireen tai häiriön syvenemistä ja vähentävän muiden terveydenhuoltopalvelujen käyttöä. Järjestämällä varhaista psykoterapiaa tai muuta psykososiaalista hoitoa osana julkista perusterveydenhuoltoa, ja lisäämällä niiden saatavuutta syntyy merkittävä, kansantaloudellisesti kannattava terveyshyöty. On selvää, että jatkossakin myös lasten ja nuorten sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyy tulevana vuosina kustannuspaineita, jolloin tarkoituksenmukaisin palveluiden kehittämistapa olisi päällekkäisten palveluiden vähentäminen ja varhaisten, vaikuttavien ja kustannustehokkaiden hoitojen järjestäminen nuorten lähipalveluissa (Ranta ym. 2018, 11).

Kasvava näyttö ja erilaiset tutkimukset puhuvat sen puolesta, että hyvää mielenterveyttä tulee edistää ja siihen tulee investoida. Mielenterveyden edistäminen tuo lapsille, nuorille ja heidän perheilleen elinikäisiä hyötyjä, vähentää työssäkäyvien poissaoloja ja ehkäisee itsemurhia. (Health at a glance 2018, 42.) Erityisesti lapsiin kohdistuvilla varhaisen tuen keinoilla voi olla merkittäviä aikuisuuteen saakka kestäviä hyötyjä. Jos palveluja ei nyt kehitetä ja tilanteeseen puututa, ennustetaan masennuksen nousevan kansalaisten suurimmaksi kuolinsyyksi korkean elintason maissa vuoteen 2030 mennessä. (McDaid 2011, 5.)

Vantaan väestö on kasvussa, ja tulee ennusteiden mukaan kasvamaan tulevaisuudessa 1,8 prosentin vuosivauhdilla. Ennusteen mukaan vuonna 2045 Vantaalla asuu miltei 300 000 asukasta. Lähivuosien runsas väestömäärän kasvu tuo mukanaan haasteita palvelujen järjestämiseen kaikille ikäryhmille. Esimerkiksi yläkouluikäisten 13-15- vuotiaiden määrä kasvaa vuoteen 2025 mennessä reilulla 1150 lapsella. (Vantaan väestöennuste 2018, 8.) Vantaan kaupunginvaltuutetut Tiina Tuomela ja Minna Atiye (2018) toivat esiin huolensa koulukuraattorien työn määrän lisääntymisestä organisaatiomuutoksen myötä Vantaan Sanomissa 29.6.2018. Kirjoittajien mukaan kuraattorien siirtäminen sivistystoimeen vähentää kuraattorityön resursseja neljän kuraattorin ja kahden vastaavan kuraattorin vakanssien verran. Kirjoittajat arvioivat, että saman aikaisesti, kun resurssit supistuvat, opiskelijoiden määrä oppilaitoksissa kasvaa, ja kuraattorien asiakasmäärä nousee yli 1000 oppilaaseen työntekijää kohden. Suositukset kuraattorien asiakasmäärästä vaihtelevat 600-700 oppilaassa yhtä kuraattoria kohden. Kirjoittajien huolena on, ettei ennaltaehkäisevään ja varhaiseen tukeen jää enää tulevaisuudessa kuraattorityössä aikaa.

Myös Jukka Mäkelä (2013, 19-21) nostaa esiin ehkäisevien palvelujen tärkeyden. Mäkelän mukaan eri sektorien tuottamat palvelut on saatava yhteisen kehittämisen piiriin lapsi-, nuori- ja perhelähtöisesti, palvelut tulee järjestää niissä kehitysympäristöissä, joissa lapset ja nuoret viettävät aikaansa ja että erityistason palvelujen tehtävänä on tukea peruspalveluja. Mäkelä huomauttaa, että lapsen tai nuoren kehitysympäristön valitseminen työympäristöksi muistuttaa, että jokainen aikuinen on vastuussa lasten ja nuorten hyvinvoinnista omassa arkiympäristössään. Lapsen ja nuoren kehityksen tukemisen tulisi olla jokaisen aikuisen perustyötä, joka merkitsee kulttuurin muutosta pois nykyisestä pois lähettämisen kulttuurista. Mäkelä korostaa yhteisön vastuuta, jossa kaikki toimivat yhdessä. Vaikka asiakaslähtöisyys ei ole uusi asia sosi- ja terveysalalla, merkitsee tämän kaltainen visio kuitenkin vielä radikaalia muutosta toimintakulttuurissa.

Olemme tulleet tilanteeseen, jossa mikään erityispalvelu ei enää pysty ottamaan vastaan jatkuvasti kasvavaa asiakasjoukkoa ilman rajua kustannusten nousua ja lisäinvestointeja. Jukka Mäkelä näkee ainoaksi keinoksi muuttaa suuntaa vahvistamalla perustason palveluja ja panostamalla vaikuttavuuteen ehkäisevässä työssä. Tehokkaiisiin ja tutkittuihin ennaltaehkäiseviin menetelmiin ja työmuotoihin panostaminen, sekä rakenteellisten ongelmien ja sektoroituneen työn korjaaminen ovat avain asemassa toiminnan kehittämisessä. (Mäkelä 2013, 20-21.)

2.2 Opiskeluhoolto

2.2.1 Työtä ohjaava lainsäädäntö

Opiskeluhoillon työtä ohjaavat pääasiassa perusopetuksen, lukion, ammatillisen koulutuksen, lastensuojelun ja terveydenhuollon lainsäädäntö. Tässä opinnäytetyössä opiskeluhoollolla vii-

tataan sekä perusopetuksen että lukioiden ja toisen asteen oppilas- ja opiskelijahuollon kuraattoreihin, psykologeihin ja terveydenhoitajiin. Opiskeluhoitoa on siis sekä perusopetuslaissa tarkoitettu oppilashuolto että lukiolaissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu opiskelijahuolto. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) tarkoituksena on edistää opiskelijan ja koko oppilaitosyhteisön hyvinvointia, osallisuutta ja oppimista. Lain tavoitteena on myös edistää koulun ja kodin välistä yhteistyötä ja tarjota varhaista tukea sitä tarvitseville.

Opiskeluhoitoa toteutetaan ensi sijassa ennaltaehkäisevästi koko oppilaitosyhteisöä tukevana yhteisöllisenä opiskeluhoitona, mutta opiskelijoilla on myös oikeus yksilökohtaiseen opiskeluhoitoon. Yhteisöllistä opiskelijahuitoa toteuttavat kaikki opiskelijahuollon toimijat, ja oppilaitoksen koko henkilökunnalla on yhteinen vastuu oppilaitosyhteisön hyvinvoinnista. Yksilökohtaisella opiskeluhoitolla tarkoitetaan koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palveluja, opiskeluhoollon kuraattori- ja psykologipalveluja ja monialaista yksilökohtaista opiskeluhoitoa. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013 5§.)

Kouluterveydenhuollolla tarkoitetaan terveydenhuoltolain (1326/2010) 16 §:n mukaista kouluterveydenhuoltoa ja opiskeluterveydenhuollolla mainitun lain 17 §:n mukaista opiskeluterveydenhuoltoa. Koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoa toteuttavat terveydenhoitaja ja lääkäri. Koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palveluilla tavoitellaan oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin edistämistä, opiskelijoiden kasvun ja kehityksen seuranta ja varhaisten tuen tarpeiden tunnistamista. Kouluterveydenhuollossa tuetaan myös vanhempien ja huoltajien hyvinvointia ja kasvatustyötä. Opiskeluterveydenhuolto sisältää myös opiskelijan terveyden- ja sairaanhoitopalvelut. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013 8§.)

Oppilas- ja opiskelijahuollon kolmannessa luvussa säädetään yksilökohtaisen opiskeluhoollon toteuttamisesta, ja lainsäätäjällä on määritellyt opiskeluhoollon palvelujen saamiseksi määräaika. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain 15§:n mukaan opiskelijalle on järjestettävä mahdollisuus keskustella henkilökohtaisesti opiskeluhoollon psykologin tai kuraattorin kanssa viimeistään seitsemäntenä oppilaitoksen työpäivänä sen jälkeen, kun opiskelija on tätä pyytänyt. Kiireellisessä tapauksessa mahdollisuus keskusteluun on järjestettävä samana tai seuraavana työpäivänä. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013 15§.)

2.2.2 Opiskeluhoollon tehtävät

Opiskeluhoollon terveydenhoitajilla, kuraattoreilla ja psykologeilla on kaikilla omat, työtä määrittävistä laeista lähtöisin olevat perustehtävänsä. Tehtävänkuvat poikkeavat toisistaan jonkin verran myös eri koulutusasteilla, kuten peruskoulussa, lukioissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Opiskeluhoollon henkilöstöä on myös hyvin vaihtelevasti eri paikkakunnilla. Alueellisesti työnjaot voivat vaihdella paljonkin, ja on tärkeää olla selvillä paikallisista verkos-

toista (Hietanen-Peltola & Suontausta-Kyläinpää 2009). Hietanen-Peltola ja Suontausta-Kyläinpää (2009) myös toteavat kouluterveydenhoitajan, kuraattorin ja koulupsykologin tehtävät menevät osittain päällekkäin. Oppilaan kääntyessä huolineen jonkun koulussa toimivan työntekijän puoleen tulee tätä oppilaan valintaa kunnioittaa, eikä heti siirtää asiaa seuraavalle taholle, vaan pikemminkin tarpeen mukaan kutsua toinen ammattilainen työpariksi nuoren tilanteeseen.

Honkanen ja Suomala (2009, 40-41) nimeävät opiskeluhuollon tavoitteiksi oppimisen perusedellytyksistä huolehtimisen. Näitä perusedellytyksiä ovat oppilaan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Opiskeluhuollon tehtävänä onkin huolehtia kokonaisvaltaisesti koulun opiskeluhyvinvoinnista. Fyysisen hyvinvoinnin tukemiseen voi kuulua esimerkiksi koulun alueen turvallisuudesta huolehtiminen, monipuolisesta ruokailusta huolehtiminen tai terveystarkastukset. Psyykkisestä hyvinvoinnista voidaan huolehtia tarjoamalla oppilaille mahdollisuuksia edetä opinnoissa omaan tahtiin ja järjestämällä tarpeen mukaan yksilöllistä ohjausta. Sosiaalista hyvinvointia voidaan tukea esimerkiksi edistämällä ryhmäytymistä, estämällä kiusaamista ja kannustamalla osallisuuteen. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen kuuluu myös muun muassa toimivien vuorovaikutussuhteiden edistäminen oppilaiden ja muun henkilöstön välillä.

Koulun sosiaalityön eli koulukuraattorin työn ydintä ovat lainsäädännön ja ohjeistusten perusteella kasvun edistäminen ja varhainen tuki, vanhemmuuden tukeminen, sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen ja moniammatillinen yhteistyö eri menetelmin. (Wallin 2011, 97.) Koulun sosiaalityö sijoittuu sosiaalipalvelujen ja sosiaalityön välimaastoon, jolloin siihen sisältyy sekä tukea ja muutostyötä että osallistamista ja yhteisöllisyyttä. Sosiaalipalveluna koulun sosiaalityön voidaan nähdä tukevan esimerkiksi arkielämän haasteissa, kasvun tukemisessa ja opinto-sosiaalisten etuuksien organisoinnissa. Sosiaalityönä sen voidaan nähdä toteuttavan yhteiskunnallista ja lainsäädännöllistä tehtävää interventioiden, kontrollin ja varhaisen tuen kautta. Koulun sosiaalityö nousee sosiaalityön teoreettisesta viitekehystä ja siihen on katsottu vahvasti liittyvän myös psykososiaalisen työn ulottuvuus, jolloin työn kohteena ovat sosiaaliset ja psyykkiset kysymykset. (Wallin 2011, 86-91.) Koulun sosiaalityöhön kohdistuu usein rooliristiriitoja ja odotuksia, ja haastavinta lienee kuraattorin osaamisen erottaminen psykologin osaamisesta. Koulun sosiaalityö ei ole terapiaa, vaikka siinä voi olla terapeuttisia piirteitä. Kuraattorin työtä voisi parhaiten kuvata vuorovaikutteiseksi tukemiseksi, jossa työntekijä kohtaa nuoria ja heidän perheitään eri menetelmin ja interventioin. (Wallin 2011, 129.)

Koulupsykologin perustehtävänä on lisätä oppilaiden ja opiskelijoiden psyykkistä hyvinvointia koulussa. Joutsamo, Karppinen & Nordin (2007, 45-48) hahmottelevat koulupsykologin tehtävänkuvaa eri asiakasryhmien jaottelun kautta. Useimmiten koulupsykologin asiakkaana on lapsi tai nuori ja hänen perheensä, ja suuri osa asiakkuuksista liittyy koulussa ilmenneisiin oppimisen vaikeuksiin, tarkkaavaisuuden pulmiin, psyykkiseen kehitykseen tai vuorovaikutuksen

haasteisiin. Osa psykologien työtä on psykologisten tutkimusten toteuttaminen, jonka tarkoituksena on lisätä lapsen tai nuoren elämässä läsnä olevien aikuisten kokonaiskäsitystä tilanteesta ja auttaa heitä suunnittelemaan ja toteuttamaan tarvittavia tukitoimia. Koulupsykologin työskentely voi olla myös yksilöllisiä ohjaus- ja tukikäyntejä asiakkaan kanssa, tai ryhmien ja luokkien kanssa työskentelyä. Koulupsykologin näkemyksen tarve voi olla tarpeellista myös koulun muulle henkilökunnalle, kuten opettajille ja rehtoreille ja koulupsykologit pyrkivät tuomaan esille psykologista osaamista koulun rakenteisiin ja toimintatapoihin.

Koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tehtäviksi on yleisellä tasolla määritelty oppilaitoksen oppimisympäristön ja oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin edistäminen sekä seuranta, opiskelijoiden ja oppilaiden terveyden ja hyvinvoinnin sekä opiskelukyvyn seuraaminen ja edistäminen sekä opiskelijan tai oppilaan erityisen tuen tai tutkimusten tarpeen varhainen tunnistaminen sekä tukeminen, ja tarvittaessa jatkotutkimuksiin tai -hoitoon ohjaaminen. Toisen asteen opiskeluterveydenhuollon vastuulla on myös terveyden- ja sairaanhoitopalvelujen järjestäminen opiskelijoille. (Kunttu & Laakso 2011.) Laki siis määrittelee peruskoulun ja toisen asteen terveydenhoitajan työtä eri tavalla, ja velvoittaa vasta toisen asteen työntekijöitä hoidolliseen työskentelyyn.

Oppilaitosten terveydenhoitajat kohtaavat yleensä kaikki oppilaitoksen oppilaat ja opiskelijat terveystarkastusten yhteydessä, ja jos kouluterveydenhuollossa herää huoli lapsesta tai koko perheestä, joudutaan miettimään, keitä kaikkia asia koskee ja keitä kutsutaan mukaan yhteistyöhön (Hietanen-Peltola & Suontausta-Kyläinpää 2009). Hietanen-Peltola ja Suontausta-Kyläinpää (2009) ohjeistavat nuoren ensimmäiseksi kohtaavaa ammattilaista etenemään asiassa rauhallisesti ja tapaamaan nuorta ja läheisiä muutaman kerran kartoittaen tilannetta. Joskus jo kouluterveydenhoitajan puheeksi otto on riittävä interventio ja tuki tilanteeseen. Kouluterveydenhoitajan rooliin voi myös kuulua oppilaiden ja opiskelijoiden kannattelua heidän odottaessaan hoidon alkamista esimerkiksi psykiatriassa, tai seurantarooli jonkin muun hoidon aikana. Nuori on aina kouluterveydenhuollon piirissä, ja monet nuoret haluavat jutella tutulle koulun työntekijälleen aika ajoin, vaikka olisivatkin jonkin muun hoidon piirissä.

Wallin (2011, 23) kuvaa opetuksen tavoitteiden ja kouluarjen moninaistuneen sekä opiskelijoiden haasteiden monimutkaistuneen ja lisääntyneen. Myös nuorilla päihteiden käyttö, väkivalta, itsetuhoisuus ja mielenterveyden ongelmat voivat olla arkipäivää. Myös kulttuurien, seksuaalisen suuntautumisen ja identiteetin moninaisuus edellyttävät koulun aikuisilta uudenlaisia valmiuksia. Monissa perheissä kamppaillaan entistä kovempien taloudellisten ja henkisten paineiden kanssa, joka heijastuu lasten ja nuorten arkeen myös koulussa. Oppilaitoksissa tehdään haasteellista työtä lasten, nuorten ja perheiden parissa.

2.3 Nuorten psykososiaaliset palvelut Vantaalla

Vantaalle perustettiin alkuvuonna 2015 Nuortenkeskus Nuppi vastaamaan osaltaan nuorten psykososiaalisesta tuesta. Aiemmin Vantaalla jo pitkään toimineet yksiköt, päihdepalvelujen Nuorisoasema ja perhepalvelujen Nuorisoneuvola, yhdistettiin organisaatiomuutoksessa Nuortenkeskus Nupiksi. Tällä hetkellä Nuortenkeskus Nupissa työskentelee 14 työntekijän moniammatillinen tiimi, johon kuuluu sairaanhoitajia, psykologeja, sosiaaliohjaajia, sosiaalityöntekijöitä, psykoterapeutti, lääkäri, johtava sosiaalityöntekijä ja yksikön esimies.

Nuortenkeskus Nuppi ja psykososiaaliset palvelut ovat osa Vantaan sosiaalihuoltoa ja perhepalveluja. Perhepalveluissa järjestetään lakisääteisiä sosiaalihuollon ja sosiaaliturvan palveluja, kuten lastensuojelu, sosiaalityö, aikuisväestön asumisen tukipalveluja sekä laaja-alaisia psykososiaalisia palveluja. Nuortenkeskus Nupin työtä määrittelee siis sosiaalihuoltolaki, vaikka Nupissa työskentelee myös terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja työ on osittain hoidollista.

Nuppi tarjoaa monipuolista tukea ja apua 13-21-vuotiaille vantaalaisille nuorille ja heidän läheisilleen. Lyhytkestoista neuvontaa ja ohjausta tarjotaan 24 ikävuoteen saakka. Yhteyttä voi ottaa kuka tahansa nuoren tunteva läheinen, viranomainen tai nuori itse. Nuppiin voi ottaa yhteyttä, jos nuoren psyykinen hyvinvointi mietityttää, nuorella on vaikeuksia elämännähdäntä tai kaverisuhteissa, nuoren päihteiden käyttö huolestuttaa, nuoren pelaaminen tai tietokoneen käyttö huolestuttaa tai jos nuorella on huolta läheisistään. Nuortenkeskus Nupin työskentelyssä pyritään verkostomaiseen työotteeseen sen mukaan, mihin nuori on valmis. Yksikkö tekee tiivistä yhteistyötä Vantaan muiden toimijoiden kanssa ja tukee peruspalveluja omassa työssään. (Nuortenkeskus Nuppi- esite.) Nupin läheisimmät yhteistyökumppanit nuorten ja heidän perheidensä lisäksi ovat viime vuosina olleet opiskeluhoito, sosiaalihuolto ja HUS psykiatria.

3 Teoreettinen viitekehys

3.1 Nuoruusikä ja mielenterveys

Tasapainoisen yksilön perusta luodaan jo ensimmäisten elinvuosien aikana, jossa lapselle läheisten aikuisten vakaus ja kasvatukselliset kyvyt ovat lapsen kehityksen kannalta avainasemassa. Myöhemmin lapsen kehitystä ruokkivat painopisteet siirtyvät vanhemmista kavereihin, kouluympäristöön ja harrastuksiin. Nuoruusikäisen lapsen kehityksessä sosiaalisten suhteiden rakentuminen ikätovereihin, oman roolin ja identiteetin löytäminen ja vertaisryhmän hyväksyntä nousevat keskiöön. (Suhola 2017, 20.)

3.1.1 Kasvu ja kehitys nuoruudessa

Nuoruusiän eri vaiheineen ajatellaan kestävän ikävuosista 12-13 noin 21-23- vuotiaaksi saakka. Nuoruuteen kehitysvaiheena kuuluu paradoksaalisesti vähittäinen irrottautuminen lapsuudesta

ja oman persoonallisuuden eriytyminen, sekä yhteiskuntaan ja sosiaaliseen ympäristöön liittyminen. Voimakas ja yksilöllisesti ajoittuva kasvuprosessi aiheuttaa kehon, mielen ja koko elinpiirin muutoksia, joissa keholliset, hormonaaliset, psykologiset ja sosiaaliset tapahtumat muodostavat saumattoman kokonaisuuden. (Rantanen 2010, 46-48.) Nuoruusikä haastaakin muita ikävaiheita voimakkaammin sietämään muuttumista ja siihen liittyviä ristiriitoja. Nuori elää jatkuvassa muutosprosessissa, jossa nuoren täytyy sietää ahdistusta ja paineita, vaikka ei vielä tiedä, millaiseksi oma tulevaisuus ja aikuisuus lopulta muodostuu. Aikuisen, jolla on jo nuoruuden jälkeinen elämä, voi olla vaikea tavoittaa tätä nuoren ahdistusta. (Impiö 2005, 45.)

Impiö (2005, 66) kuvaa nuoruusiän muokkaavan koko lapsuusaikaa uuteen muotoon, ja vaikuttavan merkittävästi ihmisen persoonallisuuden muotoutumiseen. Nuoruusikää ei siis voida kutsua vain ohimeneväksi vaiheeksi, sillä se määrittää voimakkaasti koko myöhemmän elämän suuntaa. Nuoruuden kehitystehtävien läpi käyminen ja kasvuprosessien toteutuminen on tärkeää, sillä niistä kiinni saaminen myöhemmällä iällä on vähintäänkin työlästä, ellei jopa mahdotonta. Impiö tuokin esiin ajatuksen, että jokaisella psykoterapiaan hakeutuvalla aikuisella on jokin nuoren kehitystehtävä jäänyt kesken. Tästä näkökulmasta nuoren tukeminen jo varhaisessa vaiheessa kasvun kriisien läpikäymiseksi on perusteltua ja inhimillistä.

3.1.2 Nuorten mielenterveys

Mielenterveyttä lähestytään usein oireiden ja häiriöiden näkökulmasta, eli diagnoosipohjaisesti. Normatiivinen normaali on Soisalon (2012, 101-105) mukaan sosiaalinen konstruktio, jossa normaalina pidetään sitä, mikä on enemmistön mielestä hyväksyttävää ja sosiaalisten normien mukaista toimintaa. Poikkeava tai sairas on siis se, joka jollain tapaa toimii enemmistön asettamia normeja vastaan. Jokaisen ihmisen elämänsäkuuluun kuuluu kuitenkin tilanteita, jotka saavat meidät pois tolaltaan ja järkyttävät: kriisejä, surua, luopumista ja paljon muuta. Missä vaiheessa voidaan erottaa, mikä on normaalia elämää ja milloin kyseessä on häiriö? Kaikkien lasten ja nuorten kanssa työskentelevien tulisi kuitenkin tuntee ja ymmärtää lapsuuden ja nuoruuden eri kehitysvaiheita, ja tunnistaa tämän tiedon avulla myös traumaan viittaavat oireet. Esimerkiksi hoivan ja huolenpidon laiminlyönnistä, kaltoinkohtelusta ja hyväksikäytöstä aiheutuu kehittyvälle lapselle ja nuorelle vakavia traumoja, jotka ovat yhteydessä monenlaisiin mielenterveys- ja päihdeongelmiin.

Yksi tapa hahmottaa mielenterveyttä on malli stressistä, haavoittuvuustekijöistä ja suojaavista tekijöistä. Kaikilla ihmisillä on perimään, kehitykseen ja elinympäristöön liittyviä haavoittuvuustekijöitä, jotka altistavat stressitekijöiden vaikutuksille. Kaikilla on myös suojaavia tekijöitä, jotka tukevat vaikeuksista ja traumaattisista kokemuksista selviytymistä. Kriisitilanteista on siis mahdollista selviytyä suojaavien tekijöiden avulla ja mikäli suojaavia tekijöitä on riittävästi, ei kasvulle ja kehitykselle muodostu vakavaa uhkaa. Jos suojaavissa tekijöissä

on vakavia puutteita, voivat oireet pahentua ja vaikuttaa pidempiaikaisesti toimintakykyyn. (Haasjoki & Ollikainen 2010, 18-19.)

Tilastojen valossa mielenterveys- ja päihdehäiriöt aiheuttavat pääosan nuorten ja nuorten aikuisten terveyshaitoista. Nuoruusikä on myös tyypillistä aikaa mielenterveyden häiriöiden puhkeamiselle, joista tavallisimpia nuorilla ovat masennustilat, ahdistuneisuus, käytöshäiriöt ja päihdehäiriöt. Psykoosisairaudet puhkeavat yleisimmin myöhäisemmässä nuoruudessa tai nuorena aikuisiässä. Tytöillä ja nuorilla naisilla todetaan masennusta ja ahdistusta yleisemmin kuin pojilla, kun taas pojilla ja miehillä päihdehäiriöt ovat huomattavasti yleisempiä. Tyypillistä on myös kahden tai useamman samanaikaisen mielenterveys- tai päihdehäiriön ilmeneminen. (Haravuori, Muinonen, Kanste & Marttunen 2016, 13.)

Nuorten mielenterveyden ongelmiin liittyy usein tupakointia, alkoholin käyttöä tai huumausainekokeilua. Päihteiden käyttö nuorilla johtaa usein ongelmiin sosiaalisissa suhteissa tai koulunkäynnin vaikeuksiin. Nuoret raportoivat usein myös unihäiriöistä, jotka voivat olla liittyneenä elämäntapoihin tai elämäntilanteeseen liittyvään ongelmaan, tai psyykkiseen tai somaattiseen sairauteen. Nuoruusiän unettomuuden tiedetään olevan merkittävä riskitekijä masennuksen syntymiselle ja päihteiden väärinkäytölle. Muina ulkoisina oireina nuoren psyykkisestä oireilusta voi olla koulupoissaolojen lisääntyminen, ihmissuhteissa vetäytyminen, riitelemine ja eristäytyminen. (Haravuori ym. 2016, 13-14.) Nuorten mielenterveyden häiriöt ilmenevät usein myös somaattisina oireina tai nuoren hyökkäyksenä omaa kehoa kohtaan esimerkiksi viiltelemällä (Rantanen 2010, 46).

3.1.3 Nuoren mielenterveyden tukemisesta

Mikä sitten nuoria auttaa? Tätä kysymystä hahmotellaan usein nuorta suojaavien tekijöiden näkökulmasta. Suojaavat tekijät voidaan jaotella vaikkapa ulkoisiin tekijöihin, omiin sisäisiin keinoihin ja omaan selviytymiskykyyn. Ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi aineellista hyvinvointia, turvallista kasvuympäristöä, turvallisia ja huolehtivia ihmissuhteita, koulutusta ja työtä. Sisäisiä selviytymiskeinoja ovat esimerkiksi ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot, kyky säädellä tunteita ja kyky liittää vastoinkäymiset osaksi omaa elämäntarinaa. Omalla selviytymiskyvyllä tarkoitetaan muun muassa psyykkistä resilienssiä, eli mielen kykyä joustaa stressitilanteissa, myönteistä suhtautumistapaa ja itsereflektiokykyä. (Haasjoki & Ollikainen 2010, 20.)

Nuoren elämää voi kuvata eri asioiden ja tilanteiden haltuunottona, jossa on kyse yksilön kyvystä sopeutua, selviytyä ja kokea elämänsä merkitykselliseksi. Nuoren elämänhallintaan vaikuttavat vahvasti perhe, ystävät ja muut lähellä olevat ihmiset. Koska nuoruusiän kehitys ei aina suju vaikeuksista, on lähipiirillä suuri merkitys nuoren selviytymisen tukijana. Kaikilla nuorilla ei ole valmiuksia käsitellä vaikeuksiaan, jolloin nuoret voivat kaivata avun ja tuen antajia vierelleen. (Helminen 2005, 24.)

Terapeuttisen auttamistyön kuten psykososiaalisen tuen voidaan olettaa olevan vaikuttavampaa kuin auttamatta jättämisen. Aikuisväestön terapeuttisten hoitojen vaikuttavuudesta tiedetään, että 60-80% asiakkaista hyötyy avusta. Toisaalta tiedetään, että aikuisista 5-10% asiakkaista voi huomattavasti suuremmin tuen päätyessä kuin alkaessa, ja lasten kohdalla vastaava luku on huomattavasti suurempi, 14-24%. Mitä enemmän avohoidollisessa tuessa on mukana muita tukirakenteita kuten vanhempien tukikäyntejä, sitä tehokkaampana tuki näyttäytyy. (Ehrling 2014, 10-11.)

Terapeuttisen työskentelyn onnistumista aikuisilla ennustaa tutkimusten mukaan yleisinä tekijöinä muun muassa yhteistyö työntekijän ja asiakkaan välillä, asiakkaan toiveisuus hoidon suhteen ja terapeutin empatiakyky. Nuorten terapeuttisen auttamistyön yleisiä tekijöitä on tutkittu vain vähän, mutta arvellaan että aikuisten hoidossa tärkeät elementit pätevät myös nuoriin. Näiden lisäksi nuorten auttamistyön keskeisenä tekijänä pidetään vanhempien osallistumista työskentelyyn ja vanhemman omaa tukea. Nuorten osalta hoidon aloituksen merkitys on korostunut, sillä jos nuori ei sitoudu hoitoon, ei prosessilla ole vaikutusta. Nuorten kohdalla hoidon onnistumisen voi ratkaista nuoren motivointi yhteistyöhön, toiveisuuden vahvistaminen ja omien tavoitteiden tutkiminen. (Ehrling 2014, 10-12.)

3.2 Psykososiaalinen työ

Psykososiaalinen työ voidaan nähdä sosiaalityön orientaationa, jossa terapeuttinen ulottuvuus on otettu työn osa-alueeksi. Psykososiaalisessa työssä suuntaudutaan psyykkisten ja sosiaalisten ongelmien yhtymäkohtien tarkasteluun ja työn kohteena ovat niin psyykkiset kuin sosiaaliset kysymykset sekä ihmisen ulkoinen, että sisäinen todellisuus. Psykososiaalinen työ sisältää sekä ehkäiseviä että korjaavia menetelmiä. Psykososiaalisessa tukemisessa työntekijän ja asiakkaan välinen suhde on keskeinen, ja parhaimmillaan ymmärtävä, vuorovaikutteinen ja voimavaroja lisäävä. Psykososiaalinen tuki on asiakkaan omia voimavaroja etsivää, jotta hän kykenisi selviytymään oman arkensa ja elämänsä kanssa ja ymmärtämään itseään. Psykososiaalisen tuen tavoitteena on, että saadun tuen avulla asiakkaalla itsellään on mahdollisuus lisätä omaa hyvinvointiaan vähitellen. (Helminen 2005, 24-25.)

3.2.1 Psykososiaalisen työn erityispiirteitä

Raunion (2004, 140-141) mukaan psykososiaalisessa työssä huomio kiinnittyy erityisesti asiakkaan ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen, ja sitä määrittää erityisesti kasvokkaiseen vuorovaikutukseen perustuva auttamistyö. Sosiaalityön näkökulmasta psykososiaalista auttamistyötä voidaankin pitää haastavana, sillä se asettaa sosiaalityöntekijälle vaatimuksen hallita myös vuorovaikutuksen menetelmiä haastavissa asiakastilanteissa byrokrania- ja palveluosaamisen lisäksi. Psykososiaalinen työ liitetään usein päihdehuoltoon, lastensuojeluun, kriminaalihoitoon ja mielenterveystyöhön. Psykososiaalinen työ nähdään yleensä myös kuuluvan

”terapeuttisiin organisaatioihin”, jollaisiksi mielletään sosiaalitoimen erilliset toimipisteet kuten esimerkiksi perheneuvolat.

Psykososiaalisen työn terapeuttisuudella tarkoitetaan työtettä, jolla pyritään empaattisesti ymmärtämään asiakkaan tarpeita. Asiakkaiden kohtaaminen terapeuttisesti perinteiseksi miellettyssä sosiaalityössä on kiinnostava ja joskus ristiriitojakin herättävä aihe. Psykososiaalisen ja terapeuttisen työn tavoitteena on korostaa asiakkaan psyykkistä selviytymistä, joka taas usein edellyttää muutosta ihmisen toiminta- ja ajattelutavoissa. Psykososiaalisen työn terapeuttisella ulottuvuudella pyritään kiinnittämään huomiota asiakkaaseen itseensä, oppia ymmärtämään asiakkaan ajattelu- ja toimintatapoja ja kehittää asiakkaan kommunikaatiokykyä. Psykososiaalisen työn ytimenä on lisätä asiakkaan ymmärrystä omasta tilanteestaan ja toiminnastaan ja tätä kautta avaamaan asiakkaalle mahdollisuuksia muuttaa tilannettaan. (Raunio 2004, 141-142.)

Asiakkaan ajattelu- ja toimintatapoihin perehtyminen vaatii työntekijältä asiakkaan kokemukselliseen todellisuuteen paneutumista, joka ei byrokratiatyössä tai palvelutyössä ole ollut olennaista. Asiakkaan ymmärtämisen merkitystä sosiaalityössä ei voi liiaksi korostaa. Psykososiaalisessa työssä keskeistä on työntekijän kyky eläytyä asiakkaan tilanteeseen ja ymmärtää hänen kokemusmaailmaansa. Psykososiaaliselle työlle ominaista onkin hermeneuttinen, asiakasta kokonaisuutena ymmärtävä työtapa. Työskentelyn sujumiseksi olennaista on asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus ja dialogi. Työntekijä mahdollisuudet ja kyvyt eläytyä asiakkaan maailmaan eivät kuitenkaan aina ole realistisia tai helppoja, sillä sosiaalityöntekijällä harvoin on omakohtaista kokemusta asiakkaan tilanteesta tai siihen liittyvistä haasteista. Toisaalta, onko työntekijällä aina oltava omakohtaisia identtisiä kokemuksia asiakkaan kanssa, jotta asiakasta voisi todella ymmärtää? Keskeistä on, että työntekijä itse on työstänyt omat elämäkokemuksensa, jotka voivat parhaimmillaan toimia asiakkaan ymmärtämisen välineinä. Tärkeintä on saada asiakas tuntemaan, että häntä on kuultu ja hän on tullut ymmärrettyksi. (Raunio 2004, 142-144.)

Sosiaalityöntekijä on asiantuntija, jolta asiakas odottaa apua ja tukea haastavassa tilanteessa. Joskus sosiaalityön byokraattinen kontrollitehtävä voi olla ristiriidassa psykososiaalisen työn tiiviin vuorovaikutuksen kanssa, ja erityisesti työntekijät saattavat kokea psykososiaalisen työn kuormittavana. Liiallista rasitusta tai uupumusta välttääkseen työntekijä saattaa pitää ammatillista etäisyyttä asiakkaisiinsa, joka taas on ilmeisessä ristiriidassa asiakasta ymmärtämään pyrkivän tiiviin vuorovaikutuksen kanssa. Raunio (2004) tuo esiin, että ammatillisen etäisyyden ottamista voidaan pitää ymmärrettävänä, jos etäisyyden ottaminen on ehto työntekijän työssä suoriutumiseksi ja jos hyväksytään, että sosiaalityöntekijän tulee pystyä säilyttämään oman persoonansa rajat ja suojella itseään uupumiselta. Toisaalta byokraatti-

nen organisaatio luo aina luonnollista etäisyyttä työntekijän ja asiakkaan välille, ja sosiaali-toimissa työskennellään aina tietyllä tapaa muodollisista lähtökohdista. (Raunio 2004, 145-146.)

3.2.2 Psykososiaalisen tuen palveluista ja menetelmistä

Koska psykososiaalisen tuen määritelmä on laaja ja sen menetelmät hyvin moninaisia, on myös kunnittain suuria vaihteluja siinä, miten esimerkiksi nuorten psykososiaaliset palvelut on järjestetty. Psykososiaalisesta työstä ja tuesta puhutaan ehkä yleisimmin traumaattisten kriisien ja ensihoidon yhteydessä. Kuntien vastuulla onkin lakiin perustuva velvollisuus psykososiaalisen tuen ja palvelujen järjestämisestä traumaattisten kriisien yhteydessä. Näitä palveluja tulee olla tarjolla joka kunnassa viivytyksettä eri palvelutasoilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)

Juha Sipilän hallituksen lapsi- ja perhepoliittisen muutosohjelman (LAPE) keskeisenä tavoitteena on muodostaa matalan kynnyksen palvelukokonaisuuksia, jossa perhekeskukset ja oppilaitokset toimisivat varhaisen tuen antajina lapsille, nuorille ja perheille. (Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma.) Matalan kynnyksen palveluiden tavoitteena on, että kynnys hakeutua palveluihin olisi mahdollisimman alhainen. Oikeudesta sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin on säädetty monessa eri laissa ja kansainvälisissä sopimuksissa. Keskeisin laki oikeudesta sosiaalipalveluihin on sosiaalihuoltolaki. (Leemann & Hämäläinen 2015, 2.) Sosiaalihuoltolain yhtenä tavoitteena on ”edistää asiakaskeskeisyyttä sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa” ja että asiakas saa ”tarpeisiin nähden oikea-aikaisen, oikeanlaisen ja riittävän tuen”. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Lasten ja nuorten kehityksen tueksi on kehitetty ja käytetty lukuisia eri psykososiaalisen tuen menetelmiä. Tutkimusten perusteella tiedämme, että monien menetelmien tehosta lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisessä ja mielenterveyden häiriöiden ehkäisemisessä on kiistatonta tieteellistä näyttöä. Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut ovat valtaviin haasteiden edessä, ja niiltä odotetaan toimia suuriin terveys- ja hyvinvointihaasteisiin, kuten mielenterveysongelmien ehkäisemiseen ja hoitoon ja ylisukupolvisten ongelmien vähentämiseen. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tulisi psykososiaalisissa palveluissa ottaa käyttöön tehokkaita, perustason käyttöön soveltuvia ehkäiseviä ja varhaisen tuen ja hoidon menetelmiä. (Borg 2015, 32.)

Lastenpsykiatrian erikoislääkäri Anne-Mari Borg suosittaa Sosiaali- ja terveysministeriölle laatimassaan raportissa, että Suomeen perustettaisiin muiden Pohjoismaiden tavoin taho, joka arvioisi psykososiaalisten menetelmien tieteellistä perustaa ja välittäisi tätä tietoa sosiaali- ja terveystalouden suunnitteluun, päätöksentekoon ja resursointiin sekä alan käytännön toimijoille. Borgin (2015, 32) mukaan näyttöön perustuvien psykososiaalisten menetelmien tulisi

olla valtakunnallisesti käytössä kattavasti ja yhtenäisesti sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluissa. Vahvistamalla perustason palveluja, on mahdollista vähentää erityispalvelujen käyttöä ja ehkäistä lasten ja nuorten mielenterveysongelmien syntyä.

Nykytiedon valossa tiedetään, etteivät asiakkaat välttämättä aina hyödy psykososiaalisen työn uusista menetelmistä, sillä pelkkä työntekijöiden kouluttaminen uusiin menetelmiin ei riitä. Jotta myös asiakkaat pääsisivät hyötymään tutkimukseen perustuvista, tehokkaiksi todetuista työmenetelmistä, tulisi myös organisaatioiden ja niiden johdon sitoutua menetelmien käyttöönottoon. Tutkimusten mukaan uusien työmuotojen käyttöönotto vaatii vanhoista toimintatavoista luopumista, muun työmäärän vähentämistä ja koko työyhteisön ja esimiehen tukea menetelmän käytössä. Erityisesti lasten ja nuorten mielenterveyden hoidossa vaikuttavien menetelmien käyttöön ottoa on pidetty puutteellisena. (Näyttöön perustuvan varhaisen tuen, hoidon ja vanhemmuustaitojen työkalupakki). Myös Ranta ym. (2018, 11-12) toteavat, että Suomen lasten ja nuorten mielenterveyspalveluiden merkittävimpiä puutteita on, että palveluissa nuoret eivät saa näyttöön perustuvia, tehokkaita hoitoja. Suomessa terveydenhuoltolaki velvoittaa palvelun tarjoajat näyttöön perustuvien menetelmien käyttöön, kun taas suomalaisissa sosiaalipalveluissa ei ole vankkaa näyttöön perustuvan käytännön perinnettä (Raunio 2010, 387).

3.3 Moniammatillinen yhteistyö

3.3.1 Moniammatillisuuden määrittelyä

Arkikielessä viranomaisyhteistyön synonyymiksi on muodostunut moniammatillisen yhteistyön käsite. Tutkimusten mukaan moniammatillisen yhteistyön käsite on epämääräinen ja hyvin erilaisten yhteistyötapojen kuvauksessa käytetty. (Isoherranen 2005, 13.) Eri ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä käytetään useita rinnakkaisia termejä, kuten moniammatillinen (multi-professional), monialainen (multified), jaettu asiantuntijuus (shared expertise), monitoimijuus (multi-agency) ja poikkitoimijuus (inter-agency). Eri termien käyttö riippuu pitkälti toimintakulttuurista ja ympäristöstä. (Ursin 2013, 3.) Tässä opinnäytetyössä käytetään moniammatillisen yhteistyön käsitettä sen ollessa juurtunut termi omassa organisaatiossani kuvaamaan oman toimintayksikön sisäistä kuin myös hallintorajoja ylittävää yhteistyötä. Moniammatillisuutta voidaankin pitää eräänlaisena sateenvarjo käsitteenä, joka pitää sisällään monenlaisia ilmiöitä. Pohjimmiltaan kyse on yhteistyöstä, johon voidaan tuoda monia erilaisia tiedon ja osaamisen näkökulmia. (Isoherranen 2005, 13.)

Kaarina Isoherranen (2008a, 34) määrittelee moniammatillisen yhteistyön asiakaslähtöiseksi työskentelyksi, jossa pyritään huomioimaan asiakkaan elämä ja hänen hoitopolkunsuudessaan. Tietoa käsitellään yhteisesti, jolloin eri asiantuntijoiden tiedot ja taidot kootaan yhteen ja pyritään luomaan yhteinen käsitys asiakkaan tilanteesta. Tieto kootaan yhteisesti

sovittujen periaatteiden mukaisesti ja asiakas on mukana keskustelussa. Moniammatillisuuden käsite korostaa ammattiosaamista ja professionaalisuutta.

Vaikka monialaisen yhteistyön ja moniammatillisen yhteistyön käsitteissä on lähtökohtaisesti kyse samoista asioista, kuvaa monialainen yhteistyö toiminnan luonnetta vielä laajemmin. Monialaisen yhteistyön käsite koskee myös eri organisaatioiden ja toimialojen välistä yhteistyötä ja korostaa ettei kyse ole vain eri ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä. (Lybeck & Wallden 2011, 26-27.) Parhaimmillaan monialainen yhteistyö toimii dialogisesti niin, että ammattilaiset tietävät mihin tai keihin olla yhteydessä, kun täydentävää asiantuntemusta vaaditaan. Parhaimmillaan monialainen työ on epätietoisuutta yhteistyökumppanin työtavoista ja vastuista tai yrityksiä saada yhteistyökumppanit hoitamaan osansa asiakkaan tilanteesta, joka voi joutaa avun tarvitsijoiden tilanteen kriisitymiseen. (Seikkula & Arnkil 2009, 13.)

3.3.2 Moniammatillisuuden toteutuminen

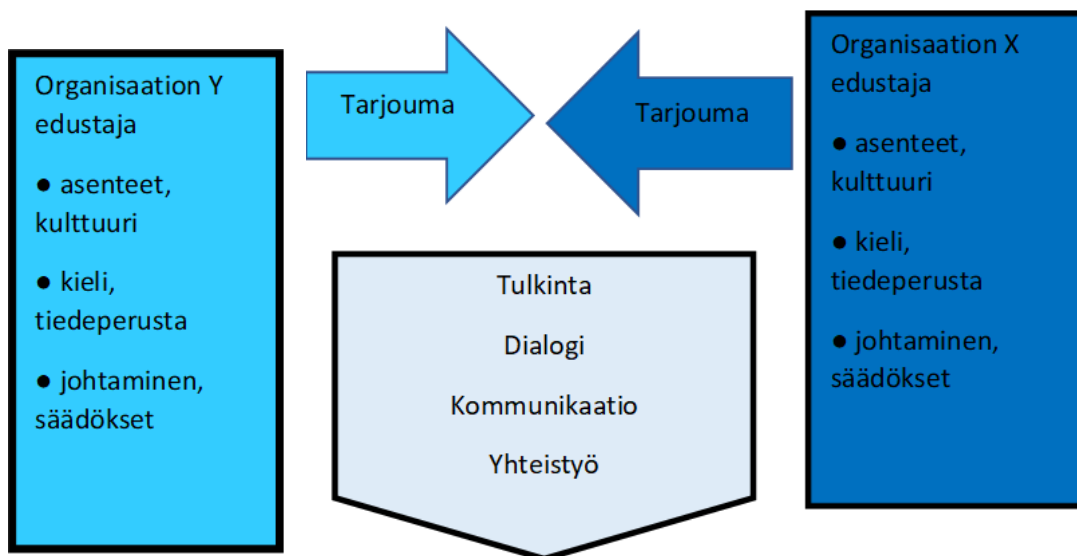
Eri alojen lainsäädäntö velvoittaa työntekijöitä moniammatilliseen yhteistyöhön. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain 2§:n yhtenä tavoitteena on eri toimijoiden välinen monialainen yhteistyö. Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 14§ velvoittaa sosiaalihuollon viranomaisen moniammatilliseen yhteistyöhön siten, että sosiaalihuollon ja tarvittaessa muiden hallinnonalojen palvelut muodostavat asiakkaan edun mukaisen kokonaisuuden. Myös vuonna 2011 voimaan tulleen lain nuorisolain muuttamisesta (693/2010) myötä lisättiin nuorisolakiin (72/2006) velvoite monialaisesta yhteistyöstä. Nuorisolain ja sosiaalihuoltolain säännöksissä määritellään monialainen yhteistyö paikallistasolla toteutettavaksi eri toimialojen viranomaisten yhteistyöksi, jolloin lain tasolla yhteistyön velvoite koskee vain viranomaisia. Yhteistyön toteuttamista kuitenkin luonnollisesti täydentää nuorille palveluja tarjoavien palveluntuottajien välinen vuorovaikutus, jossa otetaan huomioon kaikki nuorten palveluja toteuttavat tahot. (Lybeck & Wallden 2011, 25-26.)

Halmeen, Perälän ja Laaksosen (2010, 25-26) mukaan lapsiperheiden kanssa työskentelevillä tahoilla on vain vähän tai ei lainkaan keskinäistä yhteistyötä, eikä vastuista ole useinkaan sovittu. Eri palveluja yhteen sovittamalla pyritään estämään ongelmien kasautumista ja pahe-nemista. Tämä edellyttää sellaisia palveluja, joissa asiakkaan tarpeet tunnustetaan varhain ja eri palvelut muodostavat eheän kokonaisuuden huolimatta sektori- tai aluerajoista. Myös perheiden palvelujen tarve ja asema asiakkaina on muuttunut; perheillä on käytettävissään enemmän tietoa kuin ennen ja odotukset palveluita kohtaan ovat kasvaneet voimakkaasti. Hyvinvointia edistävien palvelujen kehittämisen välttämätön edellytys onkin palveluntarjoajien välinen monialainen ja laaja yhteistyö, jonka tulisi olla suunniteltua, organisoitua ja hyvin johdettua. Toimivilla yhteistyökäytännöillä on todettu olevan yhteys tuen jatkuvuuteen siirtymävaiheissa, kuten koulun vaihtuessa. Yhteyttä on todettu olevan myös muun muassa koulumenestykseen, psykososiaaliseen hyvinvointiin ja oman käytöksen hallintaan.

Nykänen, Karjalainen, Vuorinen ja Pöyliö (2007, 201) jaottelevat moniammatillisen yhteistyön kahteen eri ulottuvuuteen. Heidän mukaansa moniammatillinen yhteistyö voi siis olla saman hallinnonalan sisäistä eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä tai poikkihallinnollista eri hallinnonalojen työntekijöiden välistä yhteistyötä. Moniammatillinen työskentelytilanne koostuu heidän mukaansa eri osatekijöistä, joita ovat osallistujien erilaisuus, moniammatillinen rajapinta eli oppimisen tila, moniammatillinen tieto ja tarjoumat, dialogisuus ja kommunikaation rakentuminen.

Osallistujien erilaisuudella tarkoitetaan esimerkiksi yhteistyökumppaneiden vaihtelevia henkilötaustoja, ikää, arvomaailmoja, ajattelutapoja, kielen ja terminologian käyttöä. Heidän edustamallaan organisaatioilla saattaa olla erilainen toimintakulttuuri, säädöstausta tai johtamisrakenne. Näiden eroavaisuuksien vuoksi toimintatapojen tai ammattirajojen ylittäminen voi olla yhteistyökumppanille haastavaa. Moniammatillisella rajapinnalla eli oppimisen tilalla tarkoitetaan toimijoiden tasavertaista kohtaamista. Moniammatillinen rajapinta mahdollistaa uuden oppimista ja uuden tiedon tuottamista yhteistyössä. Moniammatillisella tiedolla viitataan hiljaiseen tietoon, jota on vaikea selittää ja välittää toisille. Tarjoumien kautta työntekijät pyrkivät välittämään ja sanallistamaan hiljaista tietoaan, ja yhteistyökumppanin tarjoumien kuuntelun kautta yhteisen ymmärryksen on mahdollista syntyä. Tarjoumat saattavat myös haastaa toisen työntekijän käsityksiä ja oletuksia, mutta avoimuus ja halu kohdata toisen työntekijän tarjoumia voi olla hedelmällinen väylä vielä syvempään moniammatilliseen yhteistyöhön. Kommunikaatio ja dialogisuus ovat välttämättömiä organisaation kehittymiselle ja se merkitsee moniammatillisessa työssä jaettavaa informaatiota, ilmauksia ja kehittyvää yhteistä ymmärrystä. (Nykänen ym. 2007, 208-212.)

Nykänen ym. (2007, 209) mukaan moniammatillinen yhteistyö voidaan tiivistää oheiseen kuvaan, jossa moniammatillinen rajapinta voi parhaimmillaan muodostua uuden oppimisen ja jaetun tiedon tilaksi, mutta heikoimmillaan ehkäistä yhteisten tavoitteiden toteuttamista. Monialaisen yhteistyön onnistuminen riippuu pitkälti siitä, miten eri organisaatioista tulevat jäsenet pystyvät yhteen sovittamaan omat kulttuuriset, tiedeperustaiset ja säännöksiin sekä johtamiseen liittyvät käsityksensä ja taustaolettamuksensa.



Kuvio 1: Moniammatillisuuden rajapinnat (mukaillen Ursin 2013)

3.3.3 Moniammatillisuuden haasteet ja mahdollisuudet

Moniammatillisella yhteistyöllä nähdään olevan erilaisia haasteita ja mahdollisuuksia. Jani Ursin on koontanut kirjallisuuskatsauksen moniammatillisesta yhteistyöstä ja sen arvioinnista nuorisopalveluissa. Ursinin (2013, 7) mukaan moniammatillisuuden haasteet voidaan tiivistää rakenteellisiksi, ideologisiksi, toiminnallisiksi ja ammatillisiksi. Rakenteelliseksi esteeksi saattaa muodostua esimerkiksi yhteistyön projektimaisuus ja lyhytaikaisuus, jolloin yhteistyötä edistävii rakenteisiin ei muodostu pysyviä muutoksia. Ideologisilla esteillä tarkoitetaan erilaisia taustakoulutuksia ja niihin liittyviä arvoja ja uskomuksia. Moniammatillisessa yhteistyössä haasteen luovat erilaiset näkemykset, jotka usein ovat näkymättömästi läsnä, mutta jotka työntekijän tulisi osata perustella yhteistyökumppanilleen. Toiminnallisia esteitä saattavat olla arkiset ongelmat, kuten tietojärjestelmien kommunikoimattomuus tai salassapitomääräysten tuomat rajoitteet. Ammatillisia ongelmia taas saattavat olla vaikka työaikaan ja palkkaukseen liittyvät erilaisuudet, jos yhteistyötä tekevien työntekijöiden työaika esimerkiksi on hyvin erilainen, tai samankaltaisesta työstä maksettava palkka erisuuruinen.

Moniammatillisessa yhteistyössä kaikkein toimivimpia näyttäisivät olevan sellaiset ratkaisut, jotka ovat pysyviä ja rakennettu osaksi organisaation rakenteita. Eri alojen toimijoiden välillä alkaa muodostua luottamusta ja jaettu arvomaailma, kun yhteistyö on pitkäjänteistä ja pysyvää. Lisäksi tällöin toiminta on kollegiaalista, jolloin yhtenäinen työkulttuuri ja yhteisesti asetetut tavoitteet alkavat muodostumaan. (Axelsson & Axelsson 2006, 82.) Moniammatillisesta yhteistyöstä hyötyvät loppujen lopuksi tietenkin asiakkaat. Moniammatillisen yhteistyön

etuina voidaankin pitää asiakkaiden nopeampaa pääsyä palveluihin, työntekijöiden työtyytyväisyyttä, tiedonkulun ja päätöksenteon tehokkuutta, resurssien tehokasta käyttöä, uusien toimintatapojen kehittymistä ja päällekkäisen työn vähentymistä. Jotta moniammatillisen yhteistyön edut saataisiin käyttöön, on organisaatiolla ja sen johtamisella suuri merkitys yhteistyön onnistumisessa. Organisaatioiden on kehitettävä tehokkaat yhteydenpidon rakenteet ja ohjeet, taattava säännölliset kokoontumiset yhteistyökumppaneiden kesken, lisättävä työntekijöiden tietoa yhteistyöorganisaatiosta ja otettava myös työajassa huomioon moniammatillisen yhteistyön ylläpitäminen. (Ursin 2013, 7-9.)

4 Opinnäytetyön kehittämistavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kehittää Vantaan kaupungin nuorten psykososiaalisten palvelujen ja oppilaitosten opiskeluhuollon yhteistyötä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on kuulla työntekijöiden näkemyksiä yhteistyön sujumisesta ja sen solmukohdista, kartoittaa eri ammattilaisten käytössä olevia psykososiaalisen tuen menetelmiä, selkeyttää yhteistyön rakenteita ja kehittää yhteistyötä työntekijöiden välisen vuoropuhelun kautta. Yhtenäisemmän toimintatavan myötä tavoitteena on taata perheille ja nuorille oikea-aikaisen avun saaminen ja katkeamaton, toimiva palveluketju. Kehittämistyön taustalla on nuorten kanssa työskentelevien ammattilaisten kokemus nuorten kasvavasta tuen tarpeesta ja pitkien jonojen muodostuminen nuorten psykososiaalisiin palveluihin.

Eri tutkimukset ja selvitykset tukevat työntekijöiden havaintoja psykososiaalisen tuen tarpeen kasvusta. Heinonen, Ikonen, Kaivosoja ja Reina (2018, 12) toteavat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportissa julkisten palveluiden kysynnän kasvaneen. Kansalaisten tarpeiden moninaisuus vaatii ammattilaisilta ja organisaatioilta asioiden käsittelyä yhdessä yli organisaatio- ja hallintorajojen. Kansalaisten muuttuvat tarpeet ja yliorganisatorinen yhteistyö haastavat myös johtamista uudistumaan. Johtamisen painopiste ei voi enää jatkossa olla operatiivisen tehokkuuden johtamista, vaan verkostomaiseen työskentelyyn ja asiakaslähtöisyyteen perustuvaa johtamista ja ohjausta. Tärkeää on ymmärtää laajoja kokonaisuuksia, luoda yhtenäisiä tavoitteita ja innovatiivinen, oppimiskykyinen organisaatio.

Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeen, Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelman (LAPE) keskeisenä tavoitteena on lasten, nuorten ja perheiden palvelujen systeminen kokonaisuus. Systemisen ajattelun mukaan palvelut rakentuvat moninaisten toimijoiden verkostossa, jossa systeemin eri osat ja toimijat ovat toisistaan riippuvaisia ja jossain yksikössä tehdyt muutokset vaikuttavat systeemin kaikkiin osiin. Heinosen, Ikonen, Kaivosojan ja Reinan (2018, 14) selvitystyössä tuli ilmi, ettei kuntatasolla yhteinen tilannekuva, yhdensuuntainen kehittäminen ja yhdessä rakentaminen ole vielä riittävällä tasolla.

Heinosen, Ikosen, Kaivosojan ja Reinan (2018, 35) selvityksen mukaan lasten ja nuorten mielenterveyspalvelut eivät myöskään ole yhtenäiset koko maassa ja palveluiden saatavuudessa on suuria eroja. Selvityksessä kiinnitettiin huomiota myös lasten ja nuorten mielenterveyspalvelujen, tehokkaiksi todettujen toimintamallien ja resurssien puutteeseen perusterveydenhuollon tasolla. Työryhmä esittääkin, että opiskeluhoitoa kehitetään lasten ja nuorten mielenterveysongelmien kanssa työskentelyssä sekä kehitetään ja edistetään valtakunnallisesti kaikilla aloilla lyhyiden ja vaikuttaviksi todettujen psykososiaalisten hoitointerventioiden käyttöön ottoa.

Työntekijöiden arkikokemuksen ja valtakunnallisten selvitysten valossa tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella nuorten psykososiaalisten palvelujen tilaa Vantaalla, kartoittaa hallintorajoja ylittävän yhteistyön toteutumista ja jatkokehittämistarpeita sekä psykososiaalisten hoitointerventioiden käyttöä opiskeluhoollossa ja Nuortenkeskus Nupissa.

Opinnäytetyön kehittämistavoitteina on selvittää:

1. Millaista Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon välinen yhteistyö on?
2. Millaisia nuorten hoidossa käytössä olevia toimivia työmenetelmiä on?
3. Miten Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon yhteistyötä ja työmuotoja tulisi ammattilaisten mielestä kehittää?

5 Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa

Toimintatutkimuksessa ei ole kyse mistään koulukunnasta, vaan pikemminkin erityisestä tavasta hahmottaa tutkimuksen ja tutkittavan todellisuuden välistä suhdetta (Kuula 2001, 10). Eri tutkijat ovat määritelleet toimintatutkimusta eri tavoin riippuen omasta kohdealueestaan, ja siihen liittyvästä toimintatutkimusperinteestä. Eri näkökulmien perusteella voidaan sanoa, ettei toimintatutkimuksessa ole kysymys varsinaisesta tutkimusmetodista, vaan kyseessä on pikemminkin väljä tutkimusstrateginen lähestymistapa. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 35.) Eri toimintatutkimuksia yhdistävät käytäntöihin suuntautuminen, muutokseen pyrkiminen ja tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin. Kuitenkin kehitettävät teoriat, tutkimusten kohteet ja kysymysten asetelut voivat olla hyvinkin erilaisia. Toimintatutkimuksen mahdollinen kohde voi siis olla melkein mikä tahansa ihmiselämään liittyvä piirre. Olennaista toimintatutkimuksessa on tuottaa uutta tietoa, ja pyrkimys uuden tiedon avulla muuttamaan tilannetta paremmaksi tavalla tai toisella. (Kuula 2001, 10-11.)

5.1 Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan haasteet ja mahdollisuudet

Toimintatutkimus valikoitui luontevasti opinnäytetyön tutkimusstrategiseksi lähtökohdaksi, koska opinnäytetyön tekijä on itse mukana tutkittavan ilmiön toiminnassa ja Nuortenkeskus Nupin työyhteisön jäsen. Koska opinnäytetyön aineisto on laadullista, sopii toimintatutkimus

strategiseksi lähtökohdaksi hyvin. Toimintatutkimuksen valintaa tutkimusstrategiseksi lähtökohdaksi perustelee erityisesti se, että opinnäytetyön tavoitteena on toiminnan muutos. Koska opinnäytetyö on kehittämisprosessi, noudattelee se luontaisesti toimintatutkimuksellista syklisyyttä ja kestää tavanomaista aineiston keruuta pidempään. Tässä toimintatutkimuksellisessa opinnäytetyössä korostuvat erityisesti osallistavan ja kommunikatiivisen toimintatutkimuksen suuntauksat. Osallistavan ja kommunikatiivisen toimintatutkimuksen näkökulmat ovat opinnäytetyön kannalta tutkimusstrategisesti tärkeitä, sillä tavoitteena on tutkittavien aito aktivointi, tutkittavien välisen vuorovaikutuksen tukeminen ja voimaannuttaminen yhteistyön edistämiseksi.

Kehittämisprosessin aikana näyttäytyivät toimintatutkimuksellisen lähestymistavan haasteet ja mahdollisuudet. Muun muassa tutkittavien osallistamisen haasteet tulivat yllätyksenä. Koska opinnäytetyön tekijä oli itse motivoitunut ja innostunut kehittämistyön aiheesta, ja kehittämistyön edistäminen koettiin myös esimiesten taholta tärkeäksi ja ajankohtaiseksi, tuli työntekijöiden osittainen vastahakoisuus tai kriittisyys kehittämistyötä kohtaan yllätyksenä. Opinnäytetyön tekijä ei ollut huomionnut osallistavien menetelmien käytön tarpeellisuutta etukäteen, ja alkuvaiheessa joidenkin työryhmien kiinnostuksen puute aiheutti opinnäytetyön tekijälle pettymyksen ja lannistumisen tunteita. Ryhmähaastattelutilanteissa opinnäytetyön tekijä pyrki aktiivisemmin motivoimaan ja kiittämään kehittämistyössä mukana olleita työntekijöitä, jotta kehittämistyöstä syntyisi myönteinen yhteinen kokemus.

Toimintatutkimuksellisen opinnäytetyön vahvuutena voi nähdä kehittämisprosessin muotoutumisen tutkittavien tarpeista ja lähtökohdista käsin. Vaikka tietynlainen suunnittelemattomuus ja tutkimuksen etenemisen ennustamattomuus voi aiheuttaa myös ahdistusta, on työryhmien sisältä nouseva kehittäminen vaikuttavampaa kuin jokin ulkoa tuotu kehittämisen tavoite tai malli. Ehkä tärkeimpänä seikkana ja toimintatutkimuksellista lähestymistapaa puoltavana seikkana voidaan pitää yhteistyökumppanien tutustumista toisiinsa kehittämistyön myötä. Tavoitteena on, että toisiinsa tutustumalla ennakkoluulot ja oletukset yhteistyökumppanin toimintatavoista muuttuvat, ja että eri ammattiryhmien työntekijöiden kokemus yhteisistä työn tavoitteista vahvistuisi.

5.2 Osallistava ja kommunikatiivinen toimintatutkimus

Toimintatutkimuksellisen prosessin tavoitteena on usein osallisuuden korostaminen, jossa tutkija pyrkii saamaan tutkittavan organisaation jäseniä mukaan aktiivisiksi osallistujiksi tutkimuksen eri vaiheisiin. Vain osallistavan toimintatutkimuksen kautta pystytään edistämään organisaatioiden omaehtoista oppimista, eikä tehdä organisaatiota riippuvaiseksi ulkopuolisista tekijöistä. Osallistava toimintatutkimus siis korostaa tutkimuskohteena olevan yhteisön jäsenten osallistumista tutkimukseen. (Kuula 2001, 123-124.)

Osallistavan toimintatutkimuksen taustalla on muun muassa Whyten ja Kemmisin ajatukset osallistamisen merkityksestä. Toimintatutkimus voidaan jakaa joidenkin näkemysten mukaan kahteen luokkaan: osallistavaan ja käytännölliseen. Kemmisin mukaan esimerkiksi etelä-amerikkalaiset ja australialaiset toimintatutkijat painottavat erityisesti poliittista ja yhteiskunnallista osallistumista, mutta osallistavan toimintatutkimuksen merkitys taas teollistuneissa länsimaissa liittyy usein tuotannon kehittämiseen. Whyte puolestaan kytkee osallistavan toimintatutkimuksen lähinnä yritysten ja talouselämän kehittämiseen, jossa korostuu kohdeyhteisön osallistuminen tutkimusprosessiin yhdessä tutkijoiden kanssa. Tätä suuntausta on hyödynnetty Suomessa ja maailmalla pääosin organisaatioiden ja työelämän tutkimuksessa. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 50-51.)

Suomessa erityisesti työelämän kehittämisessä ja tutkimuksessa näkyy kommunikatiivisen toimintatutkimuksen suuntaus. Pohjoismaissa kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta saataan käyttää myös nimityksiä demokraattinen dialogi tai keskustelumenetelmä. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa siis korostetaan vuorovaikutusta ja osallistujien välistä keskustelua muutoksen aikaansaamiseksi. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen avulla pyritään voimavaraistamaan ja aktivoimaan työntekijöitä keräämällä heiltä kokemustietoa, ja lisäämään sitä kautta osallistumista. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa työntekijä nähdään oman työnsä asiantuntijana ja muutoksen aikaan saajana. Näin ollen kommunikatiivinen suuntaus muistuttaa osallistavan toimintatutkimuksen periaatteita. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 57-58.)

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen idea pohjautuu Jürgen Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoriaan. Teoriassaan Habermas määrittelee ehdot vapaalle ja tasa-arvoiselle kommunikaatiolle, joiden tavoitteena on osallistujien välinen vapaa ja avoin keskustelu. Keskusteluissa tulisi korostua vastavuoroisuus, avoimuus ja hierarkioiden purkaminen: kaikilla asianosaisilla on oikeus ja velvollisuus osallistua keskusteluun. Luoduilla keskustelun säännöillä pyritään estämään hierarkiassa ylempänä olevien tai vahvempien ryhmien ylivalta ja suhtautumaan vakavasti kaikkiin henkilöstön jäseniin. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 59-60.)

5.3 Tutkijan rooli

Toimintatutkimuksen tavoite tutkittavan toiminnan muutoksesta tarkoittaa sitä, että tutkijan on tavalla tai toisella mentävä mukaan tutkittavaan käytäntöön. Tyypillisimmin tutkija osallistuu toimintaan toteuttaen tarkoituksenmukaisen väliintulon, eli intervention. Vaikka perinteisesti tutkijan objektiivisuutta ja ulkopuolisuutta on arvostettu, on toimintatutkimuksessa tutkijan aktiivinen rooli merkityksellinen. Toimintatutkimuksessa tutkijan ei oleteta olevan ulkopuolinen tai neutraali, vaan toimintatutkimuksen avulla tutkija pyrkii aktiivisesti valamaan uskoa tutkittavien omiin toimintamahdollisuuksiin ja voimaannuttamaan heitä itse toteuttamaan muutosta. (Heikkinen 2006, 19-20.)

Muutosta ei saada aikaan vain kirjoittamalla tutkimusraportteja, vaan olennaista toimintatutkimuksessa on tutkijan ja tutkittavien välinen vuorovaikutus. Toimivan vuorovaikutuksen syntyminen taas vaatii tutkijalta erityisiä taitoja, jolloin käytännön kokemukset tutkittavasta aiheesta ja tutkijan oma motivaatio saada aikaan ratkaisuja käytännön ongelmiin ovat oleellisia toimintatutkimuksen onnistumiselle. (Kuula 2001, 208.) Empaattisuus ja luotettavuus osoittavat tutkijan sosiaalisen taidokkuuden, mutta toimivat myös välineinä saavuttaa kosketus ihmisten toimintaan ja ajatuksiin. Eli sosiaalisen taidokkuuden kautta tutkijalla on paremmat edellytyksen kerätä aitoa aineistoa ja mahdollisuus käyttää itseään myös tutkimusvälineenä. (Kuula 2001, 143-144.)

Tässä opinnäytetyössä ja kehittämisprosessissa opinnäytetyön tekijän rooli voitaisiin määrittellä jonkinlaiseksi muutosagentiksi tai fasilitaattoriksi. Opinnäytetyön tekijän rooli oli myös muuntuva kehittämisprosessin vaiheesta riippuen. Prosessin alkuvaiheessa opinnäytetyön tekijällä korostui aktiivisempi rooli motivoijana ja haastattelijana. Myöhemmässä vaiheessa kehittämistyöpajassa ja opinnäytetyön kirjoittamisvaiheessa rooli muuttui passiivisemmaksi tiedon yhteen saattajaksi. Tässä opinnäytetyössä työkentän ja tutkittavien ammattilaisten tuntemus oli eduksi aineiston keräämisessä, vuorovaikutuksen synnyttämisessä ja aineiston analysoinnissa.

6 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin vaiheittain. Ensimmäiseen vaiheeseen kuului tutkimussuunnitelman laatiminen, tutkimuslupien hakeminen Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta sekä sivistysvirastosta, ja aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tutustuminen. Toinen vaihe käynnistyi esittäytymisillä työryhmissä, jolloin opinnäytetyön tekijä kävi esittäytymässä ja kertomassa tutkimuksen tavoitteista työntekijöiden tiimipalaverissa syys-marraskuussa 2018. Esittäytymisen tarkoituksena oli käynnistää toimintatutkimuksellinen prosessi innostamalla työyhteisöjen jäseniä mukaan yhteistyön kehittämiseen, ja muodostaa kustakin ammattijoukosta ryhmähaastatteluihin osallistuvat fokusryhmät. Koska tutkittavia ammattilaisia oli määrällisesti paljon, ryhmähaastatteluihin osallistui 4-6 työntekijän otos eri ammattiryhmistä. Toisessa vaiheessa tiedonkeruuta syvennettiin kullekin ammattiryhmälle kohdistettujen ryhmähaastattelujen avulla.

Ryhmähaastattelut toteutuivat marraskuun 2018 ja tammikuun 2019 välisenä aikana. Kolmannessa vaiheessa yhteistyötä kehitettiin esimiesten organisoimassa työpajassa tammikuun lopussa 2019, johon osallistui kustakin ammattiryhmästä esimiesten nimeämät edustajat. Työpajaan osallistui yhteensä 22 työntekijää ja esimiestä. Ensimmäisen kehittämistyöpajan jälkeen suunnitelmana oli, että esimiehet kokoontuvat käymään läpi kehittämistyöpajan tuloksia ja linjaamaan yhteisiä toimintatapoja. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa jatkokehityssuunnitelmat eivät vielä olleet selvillä, eikä esimiesten tapaaminen ole toteutunut muun muassa

Nuortenkeskus Nupin esimiehen vaihtumisen vuoksi. Kehittämistoiminta jatkuu siis myöhemmin vuoden 2019 aikana.

Alkuperäisessä tutkimussuunnitelmassa keväällä 2018 opinnäytetyön tekijä oli suunnitellut toteuttavansa kehittämistyöpajat itse fokusryhmien edustajien kanssa. Tuolloin ajatuksena oli suunnitella kehittämistyöpajojen sisältö ryhmähaastatteluissa nousseiden teemojen mukaan, ja että opinnäytetyön tekijä olisi itse ollut työpajojen vetäjänä. Syksyllä 2018 kuitenkin tuli ilmi, että esimiesten taholta oli päädytty samankaltaiseen suunnitelmaan ja päätetty toteuttaa kehittämistyöpaja esimiesten organisoimana tammikuussa 2019. Kävi siis niin, että saman suuntaisia suunnitelmia yhteistyön kehittämiseksi oli tehty toisista tietämättä kahdella eri tasolla. Henkilöstön kuormituksen ja päällekkäisen työn minimoimiseksi opinnäytetyön tekijä päätti luopua kokonaan ajatuksesta järjestää erillisiä työpajoja opinnäytetyön puitteissa. Tiviin aikataulun vuoksi myöskään ryhmähaastattelujen sisällön analyysi ei valitettavasti ehtinyt valmistua ennen enimmäistä työpajaa, eikä aineistoa pystytty hyödyntämään kehittämistyöpajassa. Toimintatutkimuksellinen prosessi ei siis edennyt alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaisesti.



Kuvio 2: Opinnäytetyön prosessi

Tyypillisesti tutkimuksen eteneminen hahmotellaan vaihe vaiheelta etenevänä prosessina, mutta toimintatutkimus poikkeaa tavanomaisesta tutkimusprosessista. Tutkimuksen lähtökoh- tana voi olla esimerkiksi jokin arjessa havaittu ongelma tai pieni ihmetystä aiheuttava yksi- tyiskohta, joka saattaa johtaa spontaaniinkin kehittämiseen. Toimintatutkimuksen prosessi

kuvataan usein syklimäisenä spiraalina, jossa toiminnan kehittämisen eri vaiheet vuorottelevat. Toimintatutkimukselliseen prosessiin kuuluu tyypillisimmin suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleen suunnittelun vaiheet, jotka saattavat toistua spiraalissa useitakin kertoja. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2006, 79-80.)

Spiraalimaisen kehittämisen taustalla on tavoite uusien kehittämisideoiden syntyemisestä ja uusien näkökulmien avautuminen tutkijalle ja tutkittaville. Spiraalimallia on arvosteltu sen jäykkyydestä, sillä todellisuudessa tutkimuksen eri vaiheet lomittuvat toisiinsa eikä spiraalimalli välttämättä kuvaa sosiaalisen toiminnan monimuotoisuutta. Tutkija ei myöskään aina pysty erottamaan syklien eri vaiheita toisistaan ja tutkimuksen toteuttaminen metodisesti oikein voi aiheuttaa tutkijalle vaikeuksia. Joidenkin näkemysten mukaan ainoastaan yhden syklin toteuttamista ei voida kutsua toimintatutkimukseksi, vaan metodisesti oikeanlaisessa tutkimuksessa tulisi olla vähintään toinen, paranneltu kokeilu. Toisaalta syklien määrää ei pidetä mielekkäänä arviointikriteerinä, sillä ainutkertainenkin yhden spiraalin kehittämisprosessi saattaa tuottaa uutta tietoa ja kehittää käytänteitä. Tutkimustyö on harvoin ennustettavaa tai selkeästi etenevä työtä, ja toisaalta aito tieteellinen tutkimus etenee kohti sellaista, jota ei vielä tunneta. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2006, 82-86.)

Tässä opinnäytetyössä on suunniteltu kehittämistoimintaa ja toteutettu ensimmäinen interventio kartoittaen yhteistyön nykytilannetta. Opinnäytetyön valmistuessa työntekijät ovat viritäytyneet yhteistyön kehittämiseen ja käyneet dialogia kehittämistarpeista, mutta varsinaisia suunnitelmia tai toimia yhteistyön kehittämiseksi ei vielä ole pystytty esimiesten johdolla nimeämään. Tässä opinnäytetyössä ehdotetaan joitain teemoja jatkokehittämisen painopisteiksi, ja toimintatutkimuksen prosessia mukailleen kehittämisprosessi jää reflektoinnin ja uudelleen suunnittelun vaiheeseen ennen seuraavaa kehittämisen sykliä.

7 Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmät

Opinnäytetyön aineisto on laadullista, ja koostuu kokonaisuudessaan ryhmähaastatteluista ja havainnoinnista kehittämistyöpajassa. Koko kehittämisprosessin ajan opinnäytetyön tekijä kirjasi ajatuksia, havaintoja ja tunteita tutkimuspäiväkirjaan.

Aineiston vastaajat koostuvat Nuortenkeskus Nupin henkilökunnasta sekä yläkoulujen ja toisen asteen kuraattoreista, psykologeista ja terveydenhoitajista. Koska Nuortenkeskus Nupin palvelujen ikäraja on 13–21-vuotta, on oppilashuollon tutkimusjoukosta jätetty pois alakoulujen ja esiopetuksen oppilashuollon henkilöstö. Ryhmähaastattelut toteutuivat kuudessa 4–5 henkilön ryhmässä, jotka olivat yläkoulujen kuraattorit, 2. asteen kuraattorit, yläkoulujen psykologit, 2. asteen psykologit, yläkoulujen ja 2. asteen terveydenhoitajat ja Nuortenkeskus Nupin henkilökunta. Kaiken kaikkiaan haastateltavia on yhteensä 27. Kehittämistyöpajaan osallistui yhteensä 25 työntekijää ja esimiestä kaikista edellä mainituista ammattiryhmistä.

Kuraattorien ja psykologien haastatteluryhmien jakautuminen peruskoulun yläluokille ja toiselle asteelle oli lähtöisin erään esimiehen ehdotuksesta. Perusteena tälle jaolle on, että työnkuvat ja työn painopisteet ovat eri koulutusasteilla hieman erilaiset, ja toisaalta myös asiakaskunnan haasteet ja työn sisällöt hieman erilaisia. Myös organisaatorakenteessa psykologit ja kuraattorit peruskoulussa ja toisella asteella jakaantuvat omiin tiimeihinsä. Viimeisimmässä haastatteluryhmässä terveydenhoitajien osalta ryhmään kuului sekä toisen asteen että yläkoulun terveydenhoitajia yhdessä, sillä terveydenhoitajien organisaatorakenteessa he kuuluivat samalle alueelle ja samaan tiimiin. Haastatteluihin olisi voinut lisätä vielä yhden terveydenhoitajien ryhmän toiselta alueelta, mutta aineiston kylläntymisen myötä vaikutti siltä, ettei lisähaastattelu olisi tuonut enää merkittävää uutta informaatiota opinnäytetyön kehittämistavoitteita ajatellen.

7.1 Ryhmähaastattelu

Kanasen (2014, 53) mukaan teemahaastattelu sopii hyvin toimintatutkimuksen alkukartoitusvaiheeseen. Toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmät eivät eroa muista laadullisen tai määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä. Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään tarkemmin sen käytöksen syitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusjoukko voi olla pieni, mutta siinä pyritään mahdollisimman yksityiskohtaiseen analyysiin. Kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin esimerkiksi toiminnan kehittämiseen, koska sen avulla saadaan tarpeellista tietoa kohderyhmän arvoista, asenteista ja tarpeista. Aineistoa voidaan kerätä vähemmän strukturoiduilla menetelmillä kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa ja aineisto on useimmin tekstimuotoista. Tietoa kerätään tutkittavilta usein avoimilla keskustelunomaisilla haastatteluilla tai tutkija voi kerätä aineistoa myös havainnoimalla tai osallistumalla itse jollain tapaa tutkimansa yhteisön toimintaan. (Heikkilä 2008, 16-17.)

Haastattelu voi olla strukturoitu, puolistrukturoitu tai avoin ja se voi kestää viidestä minuutista useisiin päiviin. Tutkimushaastattelu on vuorovaikutustilanne, jolle on luonteenomaista, että haastattelu on ennalta suunniteltu, haastattelu on haastattelijan alulle panema ja ohjaama, haastattelija tuntee roolinsa ja haastateltava voi luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Puolistrukturoitu haastattelu, eli teemahaastattelu, sopii hyvin käytettäväksi tilanteissa, joissa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita kuten arvostuksia, ihanteita ja perusteluja. Haastattelu kohdistuu ennalta valittuihin teemoihin, mutta kysymysten muotoa tai esittämisjärjestystä ei tarvitse olla tarkasti määritelty etukäteen. (Metsämuuronen 2006, 113- 115.)

Ryhmähaastattelussa haastattelija keskustelee tutkittavien henkilöiden kanssa teemasta, josta tutkija haluaa saada lisää tietoa. Haastattelija voi puhua saman aikaisesti koko ryhmälle, tai osoittaa kysymyksiä vain tietyille ryhmän jäsenille. Ryhmähaastattelun voi toteut-

taa vaikkapa teemahaastatteluna, jolloin tutkija pitää huolta siitä, että kaikki ennalta määritetyt teemat tulevat käsitellyiksi keskustelussa. Tavoitteena on, että keskustelu on vapaa- muotoista ja siitä saadaan nopeasti tietoa useilta henkilöiltä samaan aikaan. Ryhmähaastattelujen haasteena voi olla esimerkiksi haastateltavien aikataulujen yhteensovittaminen ja ryhmän ilmapiirin vaikutus siihen, mitä haastateltavat uskaltavat ryhmässä sanoa tai keiden rooli ryhmässä korostuu. Ryhmähaastattelun onnistuminen vaatii taitoa myös haastattelijalta, jotta tämä osaa huomioida kaikki ryhmän jäsenet sekä innostaa ja kannustaa kaikkia haastateltavia ottamaan osaa keskusteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyön teemahaastattelurungossa jäsennetään haastattelun teemat kehittämistavoitteita mukaillen. Haastattelun pääteemoina ovat yhteistyökumppanin työn tuntemus, kokemukset yhteistyöstä, käytetyt työmenetelmät ja yhteistyön kehittäminen. Teemahaastattelun valinnalla haluttiin antaa ammattilaisille tilaa kertoa mahdollisimman vapaamuotoisesti keskustellen omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan, ilman tiukkaa struktuuria. Haastatteluun osallistujat olivat saaneet teemahaastattelurungon nähtäväksi sähköpostitse jo ennen varsinaista haastattelutilannetta, jotta haastattelun teemoja oli mahdollisuus pohtia itsekseen ennalta. Ennen haastattelun alkua haastateltavat lukivat ja allekirjoittivat suostumuksen haastatteluun, ja opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet käytiin vielä pääpiirteittäin keskustellen läpi.

Haastattelutilanteet sujuivat vapaasti keskustellen, ja haastateltavat lähtivät rohkeasti mukaan yhteiseen keskusteluun. Haastateltavat ammattilaiset olivat pääsääntöisesti tottuneita keskustelijoita, joten keskustelu pysyi hyvin tasapainossa kaikkien ryhmän jäsenten kesken. Keskustelun ohjaajana opinnäytetyön tekijä pyrki luomaan haastattelutilanteeseen rennon, luottamuksellisen ilmapiirin ja kannustamaan jokaista ryhmän jäsentä ilmaisemaan ajatuksiinsa ja mielipiteitään. Haastatteluihin oli ryhmien kanssa varattu aikaa kaksi tuntia. Sovitusta aikataulusta pidettiin kiinni, ja haastattelija ohjasi keskustelun ennalta määriteltyihin teemoihin, jos keskustelu ajautui sivuraiteille.

7.2 Osallistuva havainnointi

Toinen osa toimintatutkimuksellisen opinnäytetyön interventiota toteutui työryhmien yhteisessä kehittämistyöpajassa. Koska opinnäytetyön tekijä itse ei päässyt osallistumaan työpajan suunnitteluun tai vetämiseen, osallistui opinnäytetyön tekijä työpajaan kaksoisroolissa: työn tekijänä ja havainnoijana. Kanasen (2014, 80) mukaan havainnointi voi toimintatutkimuksessa olla ongelmallinen menetelmä, sillä tutkijan kaksoisrooli osallistujana ja tiedonkerääjänä voi olla vaikea toteuttaa käytännössä.

Havainnoinnin muotoja on monia, ja tässä opinnäytetyössä tiedon keräämiseksi kehittämistyöpajassa valikoitui suoran ja osallistuvan havainnoinnin menetelmät. Suoralla havainnoinnilla tarkoitetaan sitä, että tutkija seuraa tapahtumia paikan päällä niin, että muut osallistujat

ovat tietoisia havainnoinnista. Osallistuvassa havainnoinnissa on pitkälti kyse samasta asiasta, eli siitä että tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa. Osallistuvassa havainnoinnissa voidaan erottaa eri asteita sen mukaan, mikä rooli tutkijalla on tilanteessa ja minkälaiseen tiedon saantiin hän pyrkii. Pääsääntöisesti osallistuvassa havainnoinnissa tutkija itse osallistuu toimintaan, ja sen etuna on, että tutkija pääsee syvemmälle sisään tutkittavaan ilmiöön. Kun tutkittava ilmiö on tutkijalle tuttu, kertyy yleensä aineistoakin enemmän ja tilanne hahmotuu tutkijalle nopeammin. Toisaalta tuttuutta ja tutkijan mukana oloa on pidetty perinteisessä tutkimuksessa ongelmallisena, ja tutkijan vaikutus aineistoon on pyritty minimoimaan. Toimintatutkimuksen asetelmat ja lähtökohdat ovat kuitenkin yleensä sellaisia, ettei tutkijan vaikutusta tutkimustuloksiin nähdä kovinkaan merkityksellisenä seikkana. Koska toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos parempaan, on ratkaisevampaa saatu tulos ja muutoksen näkyväksi tekeminen. (Kananen 2014, 80-81.)

Kehittämistyöpajaan osallistuivat esimiesten nimeämät ammattilaiset kustakin ammattiryhmästä. Tilaisuus aloitettiin esittäytymiskierroksella, ja päivän kulun kertaamisella. Jokaisesta ammattiryhmästä oli valittu henkilö tai henkilöt, jotka esittelivät kyseisen ammattiryhmän työtä tarkemmin muille. Esityksissä oli pyritty avaamaan tarkemmin työn sisältöjä perinteisen yleisesittelyn sijaan. Esittelyjen jälkeen työskentelyä jatkettiin pienryhmissä, joihin esimiehet olivat jakaneet työntekijät etukäteen. Olin itse mukana yhden pienryhmän työntekijäjäsenenä. Pienryhmätyöskentely toteutettiin learning cafe- menetelmällä, jossa jokainen pienryhmä kiersi keskustelemassa pisteillä, joihin oli valittu tietty teema. Työskentelypisteiden teemat olivat 1. ohjausperusteet Nupista oppilashuoltoon ja oppilashuollosta Nuppiin, 2. asiakkuuden alkamiseen liittyvät käytännöt, 3. yhteistyö asiakkuuden aikana, 4. yhteistyö asiakkuuden päättyessä ja 5. yhteistyö yhteisötasolla. Pienryhmät kävivät keskustelua jokaisella pisteellä, ja kirjasivat ylös esiin nousseita havaintoja ja ehdotuksia. Pienryhmätyöskentelyn lopuksi teemat ja niistä esiin nousseet kommentit käytiin läpi esimiehen vetämänä.

7.3 Tutkimuspäiväkirja

Tutkimuspäiväkirjan avulla on mahdollista dokumentoida tehokkaasti tutkimuksen eri vaiheet. Tyypillisesti tutkimuspäiväkirjan rungon muodostaakin toimintatutkimuksen tai kehittämistoiminnan aikataulut, johon on kirjattu kaikki ennakoidut tapahtumat. Suunniteltujen tapahtumien lisäksi tutkijan tulisi kirjata ylös päivittäisiä tapahtumia ja havaintoja, jotta myös ennalta suunnittelemattomat asiat tulisivat tutkimusprosessissa näkyviksi. Päiväkirja voi myös olla tutkijan oman itsearvioinnin ja reflektion väline. (Kananen 2014, 82.)

Päiväkirjalla suositellaan olevan jonkinlainen rakenne, vaikka yleiskirjaaminenkin on parempi kuin ei mitään. Koska kirjaamisessa on yleensä kyse havainnoinnista, voidaan muistiin kirjata hyvinkin erilaisia asioita yleisistä yksityiskohtaisiin. (Kananen 2014, 82.) Kananen (2014, 84) mukaan havainnoinnin struktuurina voidaan käyttää esimerkiksi kuvausta tutkimustilanteesta

käytetystä tilasta, toimijoista, toiminnan sisällöstä, tilanteesta, tavoitteista ja osallistujien tunteista.

Tutkimus- ja kehittämisprosessin aikana opinnäytetyön tekijä kirjasi muistiinpanoja havainnoista, tunnelmista ja ajatuksista ryhmähaastattelujen jälkeen. Kehittämistyöpajassa opinnäytetyön tekijä kirjasi muistiinpanoja ja dokumentoi esiin nostettuja seikkoja mahdollisimman tarkoin kuvaamalla työpajan tuotoksia. Sekä haastattelujen että kehittämisstyöpajan jälkeen opinnäytetyön tekijän tunnelmat olivat usein jännittyneet ja raskaat. Sekä haastatteluilissa että kehittämisstyöpajassa ilmapiiri oli ajoittain kireä osallistujien kesken. Tiedonkeruutilanteissa opinnäytetyön tekijä joutui yleensä vastaanottamaan paljon negatiivista palautetta edustamansa työyhteisön toiminnasta, ja haastateltavien turhautumista muun muassa Nupin ruuhkautuneesta asiakastilanteesta ja toimimattomista käytännöistä. Haastattelijana ja mahdollisimman objektiivisena tiedon kerääjänä opinnäytetyön tekijällä ei juuri ole mahdollisuutta puolustautua tai oikoa haastateltavien käsityksiä haastattelutilanteissa. Tutkimuspäiväkirja tarjosi opinnäytetyön tekijälle hyvän keinon purkaa paperille omia ajatuksia ja tunteita kehittämisprosessin eri vaiheista.

8 Aineiston analysointi

Eri tutkijoilla on erilaisia näkemyksiä siitä, mitä kaikkea aineiston analyysi pitää sisällään. Joidenkin mielestä analyysiin kuuluvat kaikki tutkimusprosessin eri vaiheet, kun taas joidenkin tutkijoiden mukaan analyysi tarkoittaa sitä vaihetta tutkimuksessa, kun aineistosta tehdään tulkintoja eli pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014, 104-105.) Toimintatutkimuksellisessa prosessissa myös itse kehittämisprosessin arviointi on tärkeä osa analyysiä varsinaisten tutkimustulosten rinnalla.

Heikkilän (2008, 139) mukaan aineistoa tulee käsitellä luonnollisesti niin, että saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin ja tutkimusongelma tulee ratkaistuksi. Tutkimusongelmaan liittyvä teoreettinen viitekehys yhdistää analysoidun aineiston ehjäksi kokonaisuudeksi. Tutkimus voi myös tuoda teorian tietoon jotain uutta; uuden näkökulman tai jäsentää sitä uudella tavalla.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain samaan aikaan eikä niiden välillä välttämättä ole aina selvää rajaa. Ennen varsinaista aineiston analysointia, on aineisto kuitenkin saatettava sellaiseen muotoon litteroimalla, että analyysi on mahdollista. (Metsämuuronen 2006, 122.) Kanasen (2014,105) mukaan teemahaastatteluaineisto tulisi kirjoittaa tekstimuotoiseksi mahdollisimman sanatarkasti. Toisaalta tutkija joutuu myös ratkaisemaan mitä kaikkea hän litteroi, sillä litterointi on työläs työvaihe. Litterointia voidaan tehdä eri tarkkuuksilla, mutta useimmiten riittää melko karkea taso, jossa vastaajan virke on tiivistetty ytimekkäästi. (Kananen 2014, 106.) Tässä opinnäytetyössä päädyin litteroimaan haastatteluaineiston väljästi, jolloin jätin äännähdykset, turhat toistot tai

täytesanat kirjaamatta. Ryhmähaastattelujen aineisto litteroitiin siis yleiskielisesti ja valikoivasti, jolloin teksti on kirjakielistä ja vain sellaiset osat litteroitiin, jotka olivat oleellisia tutkimuksen raportoinnissa.

Ryhmähaastattelujen aineisto on analysoitu aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä muodostamalla teemoja haastatteluaineistosta. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) toteavat, että sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä muodostetaan tiivis kuvaus, joka kytkee tulokset laajempaan kontekstiin. Teemoittelu on luonteva etenemistapa teemahaastattelun analyysissä, sillä teemat, joista haastateltavien kanssa on puhuttu, löytyvät usein suhteellisen helposti tekstistä. Joskus teemat muistuttavat teemahaastattelurunkoa, mutta joskus aineistosta löytyy myös uusia teemoja, jotka eivät välttämättä noudata tutkijan tekemää jäsenystä. Lopullisesta aineistosta riippuen teemojen muodostuksen apuna voidaan käyttää muun muassa tyypittelyä, jossa haastatteluja tai niiden osia, joita yhdistävät tietyt elementit, voidaan ajatella edustavan jotain tyyppiä. Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kustakin haastattelusta kootaan teeman alle ne kohdat, jotka liittyvät aiheeseen. Aineistosta lainatuilla sitaateilla voidaan myös antaa havainnollistavia esimerkkejä ja lukijalle todisteita siitä, että analyysi todellakin pohjaa johonkin aineistoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tässä opinnäytetyössä litteroitu aineisto koottiin teemahaastattelurungon mukaisten otsakkeiden alle, ja haastatteluaineistoa käytiin läpi kukin teema kerrallaan. Litteroitujen kommenttien ja puheenvuorojen teemoittelu eri otsakkeiden alle oli suhteellisen yksinkertaista tietokoneella kopioiden ja liittäen. Analyysin pääteemoina ovat yhteistyökumppanin työn tuntemus, kokemuksen yhteistyöstä, käytetyt työmenetelmät ja ajatukset yhteistyön kehittämisestä. Ennalta laaditun teemahaastattelurungon ulkopuolisena teemana haastatteluaineistosta nousi esiin oppilaitosten sisäinen yhteistyö ja sen kehittämistarpeet, josta muodostettiin tuloksiin oma osionsa.

9 Ryhmähaastattelujen tulokset

Ryhmähaastattelujen tulokset on jaettu pääteemoihin haastattelurungon mukaisesti: yhteistyökumppanin työn tuntemus, kokemukset yhteistyöstä, käytetyt työmenetelmät ja ajatukset yhteistyön kehittämisestä. Viimeiseksi pääteemaksi nostettiin aineiston analyysin perusteella oppilaitosten sisäinen yhteistyö, sillä aihe nousi keskusteluun kaikissa ryhmähaastatteluissa. Yhteenveto kappaleessa tarkastellaan haastattelujen tuloksia tarkemmin asetettujen kehittämistavoitteiden valossa ja luonnostellaan tulosten perusteella suuntaviivoja jatkokehittämiselle.

9.1 Työn sisältö

Opiskeluhuollon ja Nuortenkeskus Nupin välinen yhteistyö oli haastateltaville arkipäivää, ja moni koki tuntevansa yhteistyökumppanin työtä päällisin puolin hyvin. Tähän saattoi vaikuttaa myös se, että haastatteluihin tuntui valikoituneen nimenomaan sellaisia työntekijöitä, joille yhteistyö oli jo ennalta tuttua ja jotka olivat jo tehneet aktiivisesti työtä yhdessä. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, ja tuntui varmasti luontevimmalta niille, joilla oli jo kokemuksia opinnäytetyön aiheeseen liittyen.

9.1.1 Yhteistyökumppanin työn tuntemus

Suuri osa haastateltavista koki, että vaikka on ajatellut tuntevansa yhteistyökumppanin työtä hyvin ja kollegoita toisessa yksikössä, on työn sisältöjen tuntemus ja eri työntekijöiden tai työntekijäryhmien erityisosaamisen tunnistaminen jäänyt ohueksi. Suuri osa työntekijöistä oli oppinut tuntemaan yhteistyökumppanin työtä jonkun yksittäisen työntekijän kautta, jolloin juuri tämän työntekijän työtapa oli tullut tutuksi. Jotkut haastateltavista kertoivat tehneensä yhteistyötä nimenomaan jonkun tietyn ammattiryhmän edustajien kanssa, jolloin jonkun muun koulutustaustan omaavien työntekijöiden työ on jäänyt epäselväksi. Monien haastateltavien oli helpoin hahmottaa saman koulutustaustan työntekijän työnkuvaa, kuten esimerkiksi Nupin sosiaalityöntekijän koulukuraattorin työtä.

Ja kyllä minustakin tuntuu, että monet työntekijät on tuttuja ja tiedän kyllä millaisten asioiden kanssa työskennellään, mutta en ehkä työtavoista.

Joo näistä sisällöistä ei ole tietoa, että ehkä siitä kestosta ja siitä et miten se prosessi etenee, mutta sitten että miten ne etenevät.

Koulupsykologin ja koulukuraattorin tehtävien väliset erot. Niihin on varmasti jotain yleisesti asetettuja työnkuvia, mutta kuitenkin on ehkä aika työntekijäkohtaista tai koulukohtaista, että vähän epäselvää sitten kuitenkin.

Eri ammattiryhmistä ainoastaan oppilaitosten psykologeilla ja Nupin psykologeilla oli säännölliset yhteistyötapaamiset, psykologikokoukset, joka nousi esiin aineistossa. Ilmeisesti psykologikokousten ansioista tuntuivat eri yksiköiden psykologit olevan parhaiten perillä kollegojensa työkentästä.

9.1.2 Tiedon riittävyys

Haastatteluaineistosta ilmeni, että työntekijät kaipaivat lisätietoa yhteistyökumppanin työn sisällöistä ja ajankohtaisista asioista. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että saatu tieto yhteistyökumppanin toiminnasta ei ollut riittävää. Erityisesti Nuortenkeskus Nupin toiminnan suhteen ilmeni, että monen haastateltavan tiedot olivat vanhentuneita eikä yhteistyökumppa-

nilla ollut ajankohtaista tietoa muuttuneista käytännöistä. Moni haastateltava kertoi tutustuneensa Nupin toimintaan yksikön avattua ovensa vuonna 2015, ja uskoi edelleen samojen toimintaperiaatteiden olevan voimassa. Eli tiedot toiminnan muutoksista vuosien varrella eivät ole tavoittaneen yhteistyökumppaneita.

Kävin infossa silloin kun Nuppi perustettiin, mutta tietysti sen jälkeen on toiminta varmaan muuttunutkin.

Aina tulee kaikenlaisia muutoksia, niin niissä ei ehkä yhteistyötaho ole ollut ajan tasalla siitä mitä tapahtuu.

Varmaan teidänkin systeemit on muuttuneet, että ihan sellaista ajankohtaista tietoa ei ole.

Opiskeluhollossa koettiin, että Nupin työn ja työtapojen tarkempi tuntemus olisi hyödyllistä nuorten motivoinnin kannalta, jotta työntekijä osaisi kuvata Nupin palveluja nuorelle mahdollisimman hyvin. Opiskeluhollossa työ on paljon myös palveluohjausta, jolloin työntekijöillä täytyy olla ajan tasaista tietoa nuorten palveluista, jotta nuori saisi tarvitsemansa avun ja tuen ilman pompottelua paikasta toiseen. Nuortenkeskus Nupin työntekijöiden toiveena taas oli saada lisää tietoa erityisesti opiskeluhollossa työn reunaehdoista, kuten käyntimääristä ja siitä miten pitkälle kouluilla voidaan nuorten kanssa työskennellä, jotta Nupissa pystyttäisiin arvioida nuoren palvelun tarvetta paremmin yhteydenoton tullessa. Myös ryhmätoiminnasta oltiin kiinnostuneita kaikissa haastatteluryhmissä, ja olemassa olevista nuorten ryhmistä kättiin lisää ajankohtaista informaatiota.

Joskus nuorten motivointi Nuppiin on vaikeaa, niin silloin meidän ymmärrys teistä ja teidän osaamisesta on tosi tärkeää, että me osataan kertoa sille nuorelle.

Tämä on mielestäni avain asia, mitä olen jäänyt pohtimaan, että mikä siellä on mahdollista, että mihin asti se työ on mahdollista tehdä siellä. En tiedä. Ja että missä kohtaa Nuppi tulee. Meillä on nämä työpajat nyt lähössä liikkeelle koska sieltä koulusta tulee niin paljon yhteydenottoja. Että sellaista yleistä linjausta. Että onko se resurssikysymys siellä koululla, mutta se ei saa olla ainut syy lähettää tänne koska eihän meilläkään ole sen enempää resursseja.

Minun pitäisi saada tietää, että mitä siellä koululla tehdään, jotta voisin läheteä miettimään, että mitä minä voisin täällä tehdä.

Sehän auttaisi valtavasti asiakkaiden ohjaamista oikeaan paikkaan, jos me tiedettäisiin, että mitä täällä on, että ei tarvitsisi pompotella sitä asiakasta.

Yhteistyökumppanin työskentelyn reunaehtojen ja mahdollisuuksien ymmärtäminen vaikuttaa aineiston perusteella keskeiseltä, jotta työntekijä pystyy hahmottamaan oman asemansa ja työtehtävänsä osana nuoren hoitoprosessia.

9.1.3 Keinoja tiedon jakamiseen

Haastateltavat kokivat, että paras tapa jakaa tietoa oman työn sisällöistä ja oppia uutta yhteistyökumppanista olisi tavata kasvokkain säännöllisissä yhteistyötapaamisissa. Koettiin, että kasvokkain kohtaamisia tulisi olla enemmän, kun taas toisaalta tuli ilmi, että olemassa olevia rakenteita verkostoitumiselle ja tapaamisille on jo olemassa paljonkin. Joillain ammattiryhmillä kuten psykologeilla on jo säännöllisiin yhteistyötapaamisiin oma rakenteensa. Myös alueellisia työryhmiä on jo olemassa, joissa kokoontuvat jokaisen suuralueen nuorten kanssa työskentelevät tahot. Näiden lisäksi HUS nuorisopsykiatrialla, Nuortenkeskus Nupilla, lastensuojelulla ja koulujen psykologeilla on ollut sovitut vuosittaiset kokoontumisensa. Vaikuttaa siis siltä, että olemassa olevista verkostoista puuttuu kokonaisuuden hallinta, jotta rakenteet olisivat toimivia, säännöllisiä ja että verkostotapaamisissa esiin noussut tieto saavuttaisi kaikki työntekijät.

Muina hyvinä tapoina levittää tietoa haastateltavat kokivat vierailut työ- ja tiimikokouksissa, Nupin työntekijöiden jalkautumisen kouluille ja tapahtumiin kuten vanhempainiltoihin ja teemapäiviin sekä ajankohtaisten asioiden tiedottamisen sähköpostin välityksellä. Tärkeänä pidettiin, ettei ajankohtaisissa asioissa ja muutosviestinnässä tukeuduttaisi pelkästään sähköpostiin tai internet sivujen päivittämiseen, vaan sähköisen tiedon tukena olisi aitoja kohtaamisia ja vuoropuhelua yhteistyökumppaneiden välillä.

Sitä olen miettinyt, että nyt on ainakin ollut joka kerta niin että minä olen tullut tänne Nuppiin, niin joskus voisi olla tosi kiva, että työntekijä tulisi myös sinne koululle. Sellaista jalkautumista kouluun myös, se voisi olla aika hyvä.

Te voisitte tulla meidän työkokoukseen kertomaan, että saataisiin samaan pakettiin juuri meille oppilashuoltoon kohdistettua tietoa.

Kun meilläkin on aika vauhdikasta, että väki vaihtuu, niin sitten uusista työntekijöistä voisi koota ryhmät ja tulla tutustumaan. Että esimies huolehtii siitä perehdytyksestä.

Ja ehkä mieluummin niin päin, että joku tulisi meidän kokoukseen kuin että täällä olisi jotkut avoimet ovet, että kun se jotenkin menee helposti sellaiseksi luennoinniksi. Että tulisi niitä oikeita keskusteluja ja kohtaamisia.

Uusien työntekijöiden perehdytystä yhteisiin työkäytänteisiin pidettiin tärkeänä, sillä erityisesti opiskeluhuollossa työntekijöiden vaihtuvuus on ollut vilkasta. Monen haastateltavan toiveena olikin, että uudet työntekijät pääsisivät aina yhteistyökumppanin työpaikalle tutustumaan työn arkeen ja sisältöihin. Vastuu uusien työntekijöiden perehdyttämisestä nähtiin vahvasti olevan esimiehillä.

9.2 Kokemukset yhteistyön sujumisesta

Haastateltavilla oli paljon käytännön kokemuksia yhteistyön sujumisesta, ja näitä kokemuksia jaettiin erilaisten esimerkkien kautta läpi haastattelujen. Haastatteluaineiston analysointi ja hallinta olikin tämän teeman näkökulmasta haastavaa. Vaikutti siltä, että haastatteluissa työntekijöillä oli suuri tarve päästä purkamaan kokemuksiaan ja ilmaisemaan huoltaan. Yhteiselle keskustelulle ja pohdinnalle näytti olevan tarvetta.

9.2.1 Yhteistyötä edistävät tekijät

Moni haastateltava totesi olevansa yleisesti ottaen tyytyväinen Nupin ja opiskeluhuollon väliin yhteistyöhön. Näihin kokemuksiin tuntuivat vaikuttavan erityisesti nuorilta itseltään saatu hyvä palaute, eli nuorten kokemus siitä, että Nupin työskentelystä on ollut hyötyä ja että nuoret suosittelevat Nupin palveluja myös omalle lähipiirilleen. Nuortenkeskus Nupilla siis vaikuttaa olevan hyvä maine nuorten keskuudessa. Nupin henkilökunnan haastattelussa nousi esiin vahva kunnioitus koulujen työntekijöitä kohtaan, ja kokemus siitä, että koulujen työntekijät ovat olleet tärkeänä tukena Nupin työskentelyn onnistumiselle.

Ainakin mitä nuorilta on kuullut, että ne on tykänneet olla täällä ja kokeneet saaneensa apua.

Nuorten näkökulmasta ainakin moni nuori tulee kertomaan, että vitsi siellä on hyvä juttu ja kertoo myös kavereilleen. Että ne saattaa tuoda kavereitaan myös minulle sillä tavalla, että niillä on herännyt se ajatus, että kaverinkin olisi hyvä tulla Nuppiin.

Minulla on aina ollut niin, että jos se ongelma on koulussa niin se yhteistyö on aina jäänyt sinne elämään, että se nuori voi hakeutua myös koulun työntekijöiden luo. Ja ne siirrot ja suunnitelmat on olleet tosi selkeitä, ihan huikeita. Ja jos on ollut niin että se nuori ei ole ohjautunut koulusta ja on tullut esiin joku ongelma koulussa, niin on oltu yhteydessä ja pidetty joku koulupalaveri siellä. Että ne on menneet ihan oppikirjan mukaisesti.

Siellähän on mahtavia tyyppejä töissä, aivan upeita ihmisiä.

Kaikissa haastatteluryhmissä oltiin tyytyväisiä yhteistyön toteutumiseen asiakkuuden alkuvaiheessa, kun nuorta ollaan ohjaamassa Nuppiin, ja nuoren ohjausta ”saattaen vaihtaan” palvelusta toiseen pidettiin tärkeänä. Haastateltavien mukaan tietojen siirto ja yhteinen aloitustapaaminen ovat toteutuneet pääasiassa hyvin. Erityisen tyytyväisiä oltiin sellaisiin tapauksiin, joissa Nupin työntekijä on ollut ensikäynnillä koululla tapaamassa nuorta. Myös nopealla aikataululla ajanvarauksen saaminen Nupin neuvontavastaanotoille koettiin hyväksi.

Se on ollut hyvä, että jos olen tehnyt lähetteen sinne yht- postilaatikkoon ja sitten joku on soittanut perään ja kysynyt tarkemmin, että mikä on tilanne. Ja kun ne tilanteethan elää ja muuttuu.

Ajattelen, että saattaen nämä siirrot on onnistuneet kaikista parhaiten, että vaikka täältä Nupista on oltu koululla.

Se että tavataan yhdessä, niin nuoren ei tarvitse kertoa kymmenettä kertaa samaa juttua, että on voitu sopia, että minä vaikka kerron.

Se on hyvä, että on se päivystys, että sinne voi työntekijän kanssa lähteä. Ei aina tarvitse odottaa.

Haastatteluryhmissä koettiin, että Nupin ja opiskeluhuollon yhteistyö on ollut hedelmällistä moniammatillisen näkökulman ansioista, ja että usein yhteistyö on tuonut arvokasta lisätietoa ja ymmärrystä nuoren tilanteesta eri tahoille. Ammattilaisten toivomuksena olikin, että yhteistyö jatkuisi tiiviimpänä myös asiakkaaksi ohjaamisen jälkeenkin.

Olen Nupissa tehnyt yhteistyötä ehkä vaan sairaanhoitajien kanssa, että sillä tavalla se tuntuu luontevalta, että tulee eri näkökulma. Olen tottunut sellaiseen moniammatilliseen, niin se on mielestäni se paras puoli.

Minunkin mielestä yhteistyö on ollut tosi hedelmällistä ja minulla taas on ollut enemmän yhteistyötä psykologien kanssa. Mielestäni se on tosi tärkeää, että tehdään sellaista verkostotyötä, että kuuluu se hoitotahon ääni ja sitten me ollaan koulun työntekijöinä erikseen selvittämässä niitä koulun tukitoimia ja miettimässä sitä, että mikä on mahdollista juuri vaikka siinä oppilaitoksessa.

Moniammatillisuus nimenomaan siitä näkökulmasta, että tehdään yhdessä eikä vaan neuvota että mene nyt tuonne ja sitten tuonne. Että tulee se yhteinen näkemys tai asiakkaalle se olo, että nyt nämä on saman asian äärellä.

Haastatteluaineistosta nousi esille ammattilaisten halu tehdä aidosti työtä yhdessä pitkäjänteisemmin pelkän asiakasohjauksen sijaan.

9.2.2. Yhteistyön haasteet

Yhteistyön haasteita nimettiin haastatteluissa runsaasti. Asiakkuuden alkuvaiheeseen ja palveluihin ohjaamiseen liittyen kouluilla koettiin vaikeaksi motivoida nuoria Nupin asiakkuuteen, kun nuori on jo ehtinyt kiinnittyä koulun työntekijään. Nupissa taas pohdittiin samaisessa tilanteessa, miksei koululla tällöin jatketa hyvin alkanutta kontaktia nuoren kanssa, vaan pyritään ohjaamaan uuden palvelun piiriin Nuppiin. Opiskeluhuollon kommentoissa korostui ennaltaehkäisevä työnkuva, johon ei kuntouttava tai hoidollinen työ istu. Nupissa taas arvioitiin opiskeluhuollon henkilökunnalla olevan yhtäläiset valmiudet hoitaa nuorten asioita Nuppiin verrattuna. Joskus siirrot palvelusta toiseen ovat nuoren kannalta riskialttiita, ja pahimmassa tapauksessa nuori saattaa pudota aiemmasta kontaktista pois kiinnittymättä uuteen. Esiin nousi haasteena myös yksinkertainen resurssien vähyys, jolloin kaikki nuoret eivät tule autetuksi koska yksittäisellä työntekijällä on liian suuri asiakasmassa hoidettavanaan. Moni työntekijä totesikin, että tekisi työtään mieluummin pitkäjänteisemmin ja enemmän nuoren asioihin paneutuen, mutta käytännön syistä ei pysty toteuttamaan työtään haluamallaan tavalla.

Joskus se ei ole vaan sitten enää onnistunut, että ei vaan meinaa enää uuteen työntekijään kiinnittyä, vaikka olisi motivoitunut ja kaikkea.

Ja tietysti me pystytään tehdä aika paljon ja työskennellä pitkäänkin, niin sitten siinä tulee juuri se, että mikä siinä siirrossa on sitten se hyöty, mutta ei me toisaalta voida sitten loputtomastikaan pitää meillä niitä opiskelijoita, kun uusia tulijoitakin on.

Toimiva vuorovaikutus on niin tärkeää, että jos se nuoren kanssa on syntynyt siellä koululla. Että jos vaikka psykologi ohjaa meille, että ei aliarvioisi sitä merkitystään siinä nuoren tukena. Että usein tuntuu että ajatellaan että meillä on täällä jotain erityisen hienoa ja erikoista, että siellä koululla oletteen, että meillä on täällä jotain erikoista. Sitten kun lähdetään miettimään niin siellä koululla on ihan samanlainen työntekijärakenne eli sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja on kuraattori, sitten siellä on psykologi ja terveydenhoitaja niin kuin meillä, ja siellä on lääkäri käytettävissä. Eli periaatteessa ihan sama tiimirakenne.

Että onko se resurssikysymys siellä koululla? Mutta se ei saa olla ainut syy lähettää tänne koska eihän meilläkään ole sen enempiä resursseja.

Toisena merkittävänä haasteena haastateltavat nostivat esiin yhteydenpidon ja viestinnän hankaluudet. Haastateltavat kokivat, etteivät he ole saaneet tarpeeksi tietoa yhteistyökumppanin ajankohtaisista asioista ja toiminnan sisällöistä. Erityisesti opiskeluhuollon työntekijät

kokivat, että Nuppiin on vaikea saada yhteyttä puhelinaikojen puitteissa ja että käytännön ongelmat puhelujen vastaanottamisessa ja sähköposteihin vastaamisessa hankaloittavat yhteydenpitoa merkittävästi. Haastatteluissa nousivat esiin haastavina myös sellaiset tilanteet, joissa nuori itse tai huoltaja on ottanut yhteyttä Nuppiin koulun työntekijän kehoituksesta, mutta nuoren tilanne ei kaikilta osin ole avautunut Nupin alkukartoituksessa nuoren tai huoltajan kertomana. Koska Nuppiin tulemiseksi ei tarvita lähetettä, oli moni opiskeluhuollon työntekijä ohjeistanut nuoria ja huoltajia itse ottamaan yhteyttä Nuppiin, jolloin ohjaavan työntekijän näkemys nuoren tuen tarpeesta ei aina ole välittynyt Nuppiin.

Olen nyt kaksi viikkoa yrittänyt päästä läpi siihen teidän puhelimeen. En tiedä olenko soittanut jotenkin väärin, mutta en pääse edes siihen puhelinvastajaan tällä hetkellä. Että en voi jättää sinne edes soittopyyntöä.

Omat kokemukset ovat olleet sellaisia, että täältä ei olla oltu yhteydessä, vaikka on toivottu. Onko se sitä kiirettä tai jotain. Että olen kokenut että joudun olemaan hyvin aktiivinen tähän suuntaan.

Välillä aika paljon kuulee huoltajilta, että soitettiin Nuppiin ja sieltä sanottiin niin. Että sehän on tietysti tosi epäluotettava tieto, että voisiko näitä jotenkin pohtia yhdessä. Että jos huoltaja soittaa Nuppiin, ja täällä mietitään että olisiko tämä kuitenkin koulupsykologille, niin sitten täältä soitettaisiin ja mietittäisiin yhdessä että miten tämä menisi.

Jos se yhteydenotto tulisi suoraan työntekijältä työntekijälle, voisi miettiä sitä asiaa yhdessä ja sitä työnjakoa, eikä niin että pyytää huoltajaa ja nuorta olemaan yhteydessä. Koska sitten siinä on aina se vaara, että siitä tippuu informaatiota, ja ehkä ne nuoret ja huoltajat ei osaa ilmasta sitä asiaa samalla tavalla miten se työntekijä on sen yhteistyön ajatellut.

Opiskeluhuollon puolelta tuli myös kaikista haastatteluryhmistä toive, että Nupin työntekijät olisivat aktiivisemmin yhteydessä kouluille nuorten asioissa. Toiveena oli, että jos nuori on opiskeluhuollon toimesta ohjattu Nuppiin, pitäisi Nupin työntekijä tarpeen mukaan yhteyttä koulun työntekijään myös asiakkuuden aikana ja informoisi koulun työntekijää, jos asiakkuus keskeytyy tai päättyy. Opiskeluhuollon työntekijät pitivät nuoren koulutilanteen huomioimista tärkeänä osana nuorten hoitoa. Opiskeluhuollon työntekijöiden kokemus yleisesti ottaen siis oli, etteivät Nupin työntekijät pidä yhteistyökumppania ajan tasalla nuorten asiakkuuden tilanteesta tai jaa tietoa nuoren voinnista koululle.

Jotenkin aina toivoisi, että kun joku hoitava taho on se sitten Nuppi tai erikoissairaanhoido, niin se nuoren kyky kuvailla miten se koulu menee, niin usein he itse näkevät sen aika paljon positiivisempaa kuin se oikeasti onkaan. Ja jos

työntekijä on sen varassa, että mitä nuori siitä opiskelusta kertoo, niin monesti nuorella itsellään ei ole kovin realistista kuvaa siitä, että missä tilassa hänen opintonsa on. Että voisi olla joku kontakti opiskelijahuoltoon tai opettajaan, että säilyisi joku yhteys sinne kouluun.

Kyllä minä ajattelen, että se olisi tosi tärkeää, että jos se nuori käy vain yhden kerran tai vain pari kertaa, niin olisi kiva tietää, että se on päättynyt. Niin ne on ehkä olleet sitten vähän hankalia, jos on paljon myöhemmin saanut kuulla, että ne ei olekaan toteutuneet ja kuitenkin itselle jäänyt tosi iso huoli siitä nuoresta. Että sitä voisi yrittää ainakin jotain uutta. Muuten on siinä luulossa, että käy täällä ja kaikki on hyvin.

Kolmantena suurena haasteena ja kaikissa työntekijöissä ärtymystä aiheuttavana tekijänä nostettiin haastatteluissa esiin Nupin pitkät jonot. Kun haastatteluja toteutettiin talvella 2018-2019, oli jonotusaika Nuppiin noin 3-4 kuukautta. Huolestuttavan jonotilanteen lisäksi ammatillaiset pitivät nuorten psykososiaalisia palveluja ja koulun mahdollisuuksia tukea nuoria aliresursoituina, ja erityisesti päihkeitä käyttävien nuorten hoidon oikea-aikaisuuden merkitystä korostettiin. Opiskeluhuollon työntekijät pitivät myös ongelmallisena nuorten kannattelua Nupin jonotusajan aikana, tai että nuoria perheineen saatetaan ohjata Nupin puhelinneuvonnasta ottamaan yhteyttä koulun työntekijöihin ennen Nupin kontaktin käynnistämistä. Nupin työntekijöiden haastattelussa taas pohdittiin, tulisiko Nuppiin asiakkaaksi pääsyyn asettaa jonkinlaisia rajoituksia tai kriteereitä, ja nuorten hoitopolkua selvemmin porrastaa.

No se jonotilannehan on katastrofaalinen. Kun nuori on valmis vastaanottamaan apua, niin siihen pitäisi pystyä reagoimaan heti, muuten se tilaisuus on menetetty. Se liittyy siihen nuoruuteen, mutta myös kun on kyse päihdeongelmisista niin se on juuri se hetki, ja sitten on mennyttä. Seuraavan kerran voi olla, että löytyy sitten ruumishuoneelta tai ainakin merkittävästi huonommassa kunnossa.

Ajattelen että näissä nuorten päihdejutuissa esimerkiksi se ajoitus on ihan järkyttävän tärkeä, että se ei mene liian pitkälle tai ole liian aikaisin. Että jotenkin niissä huonoimmista tapauksissa ei päästä kiinni, että laitetaan jonoon odottamaan. Ja joskus aikuiset ei tiedä yhtään, miten pahassa jamassa ne lapset on.

Onhan nämä jonot kohtuuttomat, kun puhutaan matalan kynnyksen palvelusta. Ja oman työn kannalta kun miettii, niin ei tämä istu mitenkään meidän työtapaan. Jos meillä on raamitettu, että meillä tapaamisia on viisi kertaa, niin sit-

ten pahimmassa tapauksessa se nuori jää vähän heitteille ja sitten me yritetään tekohengittää kolme kuukautta eikä me tehdä kuntouttavaa työtä, niin se on aikamoinen haaste.

Kaikissa haastatteluryhmissä pidettiin tärkeänä sitä, että Nuppi säilyy matalan kynnyksen paikkana. Haastattelutilanteissa työntekijät kuitenkin huomasivat, että myös omien kollegojen kesken oli erilaisia käsityksiä siitä, millaisissa tilanteissa Nuppiin otetaan yhteyttä. Huomattiin, että Nuppiin otetaan yhteyttä hyvin vaihtelevissa tilanteissa, eikä opiskeluhollossa ole aina yhteistä ymmärrystä tai linjaa siitä, millaisissa asioissa ja tilanteissa nuoria Nuppiin ohjataan. Monet koulujen työntekijät toivoivatkin saavansa lisää tietoa ja ymmärrystä siitä, millaisissa tilanteissa Nuppiin tulisi ottaa yhteyttä ja keskustelua omien kollegojen kesken siitä, mitkä yhtenäiset eteenpäin ohjaamisen kriteerit voisivat olla. Opiskeluholon työntekijöiden haastatteluissa nousi voimakkaasti esille myös koulukohtaiset erot siinä, kuinka paljon omilta kollegoilta on saatavilla tukea päätöksentekoon ja hoitosuunnitelman tekemiseen.

En tiedä onko sitä keskustelua yhdessä käyty, että mitkä ne lähettämisen perusteet teille on ja mitä kaikkea erikoisosaamista teillä täällä on, että miksi se on perusteltua tulla tänne.

Huomasin tänä syksynä, että meillä on ollut meidän kuraattorin kanssa tänne lähettämässä ihan eri kriteerit, olin ihan järkyttynyt, kun tajusin. Kun joku nuori, joka oli sellainen, joka olisi minusta ihan kuulunut minulle, mutta hän oli ohjannut tänne ja yrittänyt saada sitä jono ohi. Ja minä olin jopa niin kuin vähän kiukkuisena siitä, että jotenkin meillä voi myös koulun sisällä olla erilaiset ohjaamiskriteerit valitettavasti.

Luulen että tämä on sellainen, mitä me ei olla koskaan edes yhdessä avattu, että ketä me ohjataan eteenpäin.

Viimeisenä haasteena erityisesti yläkouluilla työskentelevät opiskeluholon ryhmät nostivat esiin alueelliset erot palvelujen saavutettavuudessa ja huolen Vantaan eri asuinalueiden eriarvoistumisesta. Moni työntekijä koki, ettei saa nuoria ja perheitä Nupin asiakkuuteen pitkien välimatkojen vuoksi, tai jos perheillä ei ole varaa maksaa julkisten kulkuneuvojen käytöstä. Kuraattorien ryhmissä pohdittiin myös, korostuvatko Nupin asiakaskunnassa tiettyjen alueiden tai koulujen oppilaat, ja miten nuorten palvelut saataisiin aidosti kaikkien vantaalaisten ulottuville.

Sellainen jalkautuminen, että tullaan sinne missä se nuori on. Ei voi olla kynnyksysymys se, että on pakko päästä tulemaan Tikkurilaan tai Myyrmäkeen saadakseen apua.

Sitä olen kuullut nuorilta ja vanhemmilta, et kun asutaan sellaisella alueella mistä ei pysty kävelemään tänne, ja on vaikka taloudellisesti huono-osaista porukkaa, niin sitten tulee tämä, että miten me päästään. Että se epätasa-arvoisuus näillä alueilla, että tiedän että on oppilaita, jotka ei pääse tänne käymään koska ei ole rahaa matkustaa.

Kun olin siellä Lape -työssä niin kyllähän siellä oli sellainen haave, että jos jokselle suuralueelle saisi yhden oman Nupin pisteen, niin sitten se olisi aidosti nuorten tavoitettavissa. Ja toisi aika isoja säästöjä, kun tilanteet ei pääsisi niin pahoiksi.

Erityisesti opiskeluhuollon ammattilaiset kokivat jalkautuvan työn nuorten arkiympäristöön tärkeänä ja kokivat vantaalaisten nuorten olevan epätasa-arvoisessa asemassa Nupin palvelujen saavutettavuuden suhteen.

9.3 Käytetyt työmenetelmät

Nuorten kanssa toimivien työntekijöiden hyviksi kokemia työmenetelmiä haluttiin nostaa opinnäytetyön kehittämistavoitteissa esille, sillä tavoitteena oli korostaa tutkittujen ja toimivien työmenetelmien merkitystä nuorten psykososiaalisessa tukemisessa. Opinnäytetyön tekijän ennako-oletuksena oli, että työntekijät todennäköisesti kaipaivat lisäkoulutusta ja osaamista erityisesti nuorten mielenterveys- ja päihdeasioiden kohtaamiseen ja hoitoon liittyen.

Pääosin haastateltavat olivat hyvin koulutusmyönteisiä, mutta kokemukset lisäkoulutuksen tarpeesta olivat hyvin vaihtelevia. Jotkut ammattilaiset kokivat tarvitsevansa paljonkin lisäkoulutusta, kun jotkut taas kokivat erilaisten menetelmien vain hankaloittavan työn toteuttamista ja nuoren aitoa kohtaamista. Jotkut työntekijät taas toivat esiin, ettei oppilaitosten arki ja aikataulut kuitenkaan mahdollista menetelmien käyttöä, vaikka johonkin tiettyyn hyväksi havaittuun menetelmään olisi koulutauduttukin.

Kyllä minäkin haluaisin jatkuvasti kouluttautua lisää, just jotain psykologian opintoja.

Näillä resursseilla se ei kyllä onnistu, että jos olisi jotain hoitomenetelmiä niin sitten pitäisi myös olla aikaa toteuttaa niitä.

Me ollaan ennaltaehkäisevää työtä, niin en voi mennä siihen korjaavaan tai kuntouttavaan työhön kun se ei ole enää sitä minun työnkuva.

Ajattelen sen niin, et jos pystyisin sopimaan suunnitelmallisen hoitosuhteen, niin silloin se menetelmällisyys olisi perusteltua, mutta kun tämä on sellaista

epäsäännöllisen säännöllistä, niin ei ole mitään takeita siitä et mitä tässä ollaan tekemässä.

Erityisesti opiskeluhollossa asiakassuhteet näyttäytyivät katkonaisina ja työn arki hektiseltä akuutteihin tilanteisiin reagoitina, jolloin työntekijän on haastavaa lähteä toteuttamaan suunnitelmallista työskentelyä. Opiskeluhollossa ammattilaisten näkemyksissä korostui myös työnkuvan painottuminen ennaltaehkäisevään ja yhteisölliseen työhön, johon hoidollisen työotteen ei katsottu kuuluvan.

9.3.1 Nuorten hoidossa käytetyt työmenetelmät

Sekä Nuortenkeskus Nupissa että opiskeluhollossa työntekijät työskentelevät erilaisilla koulustaustoilla ja haastatteluaineistosta kävi ilmi, että työ on aina tekijänsä näköistä. Nuortenkeskus Nupissa on pyritty luomaan yhteistä struktuuria esimerkiksi nuoren tilanteen arviointiin ja kouluttamaan koko työryhmää samoihin hoitomenetelmiin, mutta opiskeluhollossa yhteistä linjaa työn toteuttamiselle ei tuntunut olevan. Osa opiskeluhollossa työntekijöistä piti esimerkiksi tiettyjen mittarien tai lomakkeiden käyttöä rutiininomaisena ja hyvänä, kun taas jotkut kokivat niiden hankaloittavan aidon ja luottamukseen perustuvan työskentelysuhteen syntymistä. Opiskeluhollossa henkilöstöstä psykologeilla tuntui olevan selkeimmät linjat tiettyjen menetelmien käytöstä. Kaikki opiskeluhollossa työntekijät kuvasivat käyttävänsä eri menetelmiä tapauskohtaisesti ja tilanteen vaatimalla tavalla.

Onhan meillä sellaisia materiaaleja, mitä kukin käyttää. Varmaan se menee vähän päällekkäin, että saman aikaisesti tehdään sitä arviointia ja tukemista. Mutta lähtökohtaisesti kaikki varmaan kartoittaa ja käyttää jotain kyselyjä.

En käytä oikeastaan mitään lomakkeita, vaan se on enemmän sellaista haastattelua ja juttelua.

Meillä ei ole varmaan mitään sellaista yhteistä, mitä kaikki kuraattorit käyttää.

Kyllä olen kauhistuneena kuunnellut sitä, että entistä enemmän meidän pitäisi kannatella näissä psykiatrisissa asioissa, mutta tuntuu että heppoisilla tuilla ja ajalla meitä pistetään tätä tekemään. Että miten aika riittää ja miten ammattitaito riittää. Että esimerkiksi vaikka se IPC koulutus, että miten paljon se vie aikaa! Että oma näkemykseni on se, että meidän pitää saada se nuori eteenpäin mahdollisimman pian sinne oikeaan pisteeseen.

Kaikilla haastateltavilla oli taustallaan pitkiä koulutuksia ja korkeakoulututkintoja, mutta myös työn ohessa oltiin kouluttauduttu myös runsaasti. Nuortenkeskus Nupin työntekijöistä useilla on peruskoulutuksen lisäksi pitkiä psykoterapiakoulutuksia ja koko Nupin työryhmä on

koulutettu lyhytterapeuttiseen interpersoonalliseen psykoterapiaan (IPT). Jatkohoitoon ohjaamiseen ja lääkärin arvioon ohjaamiseen liittyen Nupissa kaikki työntekijät käyttävät yhdessä sovittuja mittareita nuoren tilanteen arvioinnissa, jotta arviointi olisi mahdollisimman yhtenäistä ja vertailukelpoista.

Opiskeluhuollon työntekijät kuvasivat käyttävänsä tilannearvioinnissa tarpeen mukaan samoja mittareita kuin Nupissa, esimerkiksi Beckin depressio- ja ahdistusoirekyselyjä. Muina käyttäminään työmenetelminä psykologit mainitsivat muun muassa kognitiivis- behavioraaliset menetelmät, psykoedukaation, hyväksymis- ja omistautumisterapian, tunnetyöskentelyn ja interpersoonallisen psykoterapian. Saamani käsityksen mukaan opiskelijahuollon psykologeja ja terveydenhoitajia on koulutettu vuonna 2018 interpersoonallisen psykoterapian (IPC) käyttöön ottoon kouluilla. Jotkut psykologit ja terveydenhoitajat kuvasivat toteuttaneensa kuluneen vuoden aikana IPC prosesseja opiskelijoiden kanssa, kun taas jotkut kokivat sen liikaa aikaa vieväksi ja jäykäksi. Terveydenhoitajat kertoivat haastatteluissa nuorten täyttävän terveystarkastuksen yhteydessä laajan terveystarkastuksen, jossa nousee esiin myös mielenterveyden ja päihteiden käytön teemoja. Kuraattorien vastauksissa korostuivat sosiaalityön ja nuorisotyön menetelmät ja erilaiset ryhmämenetelmät kuten Voimaneito, Nytyi ja Maestro- ryhmät.

9.3.2 Ammattilaisten lisäkoulutustarpeet

Haastateltavat kokivat esimiesten olevan koulutusmyönteisiä ja antavan työntekijöille vapautta toteuttaa työtä joustavasti. Kaikissa ryhmissä oltiin kuitenkin sitä mieltä, etteivät kaupungin sisäiset koulutukset tarjoa juuri nuorten psykososiaaliseen tukemiseen kohdennettuja koulutuksia, ja että arkityöstä irrottautuminen koulutuksiin on haastavaa. Myös työntekijöiden lisäkoulutukseen varatut määrärahat koettiin niukoiksi.

Kaupungin maksuttomissa sisäisissä koulutuksissa on tosi vähän tälle meidän kohderyhmälle kohdennettua koulutusta. Että ne pitäisi olla tosi räätälöityjä. Mutta en tiedä, tuntuu aika hektiseltä.

Kyllä se vaatii itseltä oma-aloitteisuutta ja viitseliäisyyttä. Että kun tulee töihin, niin kyllä sitä sitten imeytyy asiakastöihin.

Periaatteessa hyvin koulutusmyönteinen on tämä meidän linja, mutta määrärahoja ei oikein ole.

Tärkeinä lisäkoulutautumisen tarpeina nähtiin muun muassa kriisityön valmiudet, mielenterveyden tukeminen ja maahanmuuttajatyö. Haastatteluryhmissä syntyi ajatuksia myös ”ristiin koulutautumisesta” sisäisinä koulutuksina niin, että eri työntekijäryhmät jakaisivat osaamistaan toisille. Yhteiset koulutustilaisuudet nähtiin myös mahdollisuuksina verkostoitua, tutustua ja oppia lisää yhteistyökumppanin työkentästä.

9.4 Ajatukset yhteistyön kehittämisestä

Kaikissa haastatteluryhmissä yhteistyön kehittämistä pidettiin tärkeänä ja tarpeellisena. Työntekijöiden kehittämistoiveissa korostui vahvasti resurssien lisääminen. Nupin työntekijät pitivät nuorten psykososiaalisen yksikön työntekijämäärää alimitoitettuna verrattuna esimerkiksi perheneuvolan työntekijämäärään, ja koulujen opiskeluholloissa koettiin työntekijöiden aikaresurssit riittämättöminä.

9.4.1 Ryhmätoimintojen kehittäminen

Monet työntekijät nostivat esiin ryhmätoimintojen kehittämisen, joka parhaimmillaan voisi olla hyvinkin kustannustehokas keino joidenkin nuorten tukemiseksi. Ammatillaiset toivoivat lisää vertaistukea ja ryhmämuotoista tukea myös nuorten vanhemmille, ja nostivat esimerkiksi Vantaan perheneuvolan vanhemmille suunnatut infoillat eri teemoilla. Vankempi vanhemmuuden tuki saattaisi ehkäistä nuorten tarvetta yksilötukeen. Opiskeluholloissa oltiin kiinnostuneita kehittämään ryhmätoimintaa yhdessä yli sektorirajojen.

Kun kerran jonoja on näin paljon, että olisiko mahdollista kehittää ryhmämuotoisia juttuja.

Mahdollisesti vaikka yliorganisaationaalisia juttuja, että vaikka toinen työntekijä koululta ja toinen Nupista. Tiedän että joissain kunnissa tehdään tällaisia juttuja.

Kun puhutaan pienemmistä lapsista, niin siellä valmennetaan vanhempia ottamaan vastuuta lastensa asioista, mutta tässä nuorisopuolella se puuttuu kokonaan. Että jos vanhemmat osaisivat auttaa sitä nuortaan kotona, niin ei kyllä olisi tällaisia jonoja.

Työntekijät pohtivat yksilökeskeistä työkuultuuria nuorten kanssa tehtävässä työssä, sillä pienempien lasten kohdalla vanhemmuuden tukeminen ja koko perheen huomioiminen on yleensä itsestään selvää. Vanhempien tiiviimpi mukaan ottaminen ja tukeminen osana nuoren hoitoa voisi ammattilaisten mukaan olla tarpeellinen kehittämiskohde jatkossa.

9.4.2 Monitasoisen tuen kehittäminen

Muiden ammattikuntien ja monitasoisemman tuen lisääminen nuorten arkeen nähtiin tarpeelliseksi. Tällä hetkellä vantaalaisiin oppilaitoksiin ollaan rekrytoimassa psykiatrisia sairaanhoitajia, joiden työskentelyä monella koululla odotettiin jo innolla. Joissain oppilaitoksissa on ollut jo töissä nuorisotyöntekijöitä tai koulun sosiaaliohjaajia, ja kaikista näistä kouluista opiskeluhollojen henkilöstöllä oli hyviä kokemuksia nuorisotyöntekijöiden ja ohjaajien työskentelystä kouluilla. Opiskeluholloissa koettiin, että nuorten on helpompi lähestyä esimerkiksi

nuorisotyöntekijää kuin kuraattoria, ja että monet nuorten pulmat kuten yksinäisyys tai ongelmat kaverisuhteissa olisivat ratkaistavissa kevyemmällä tuella

Niin ehkä ajattelen, että täällä kaupungin organisaation sisällä pitäisi lisätä sellaista kuntouttavaa toimintaa, niin silloin olisi joku paikka, minne tipahtaa, että selvästi joku sellainen palanen puuttuu.

Niistä nuorisotyöntekijöistä on ihan älyttömästi hyötyä koulussa, että ne on sellaisia tosi matalan kynnyksen työntekijöitä. Ja ne on niin erilaisia, kuin muut koulun aikuiset.

Mielestäni tuo nuorisotyöntekijöiden tuominen kouluihin kertoo siitä, että tunnustetaan, että nuorilla on nykyään paljon enemmän ongelmia, ja että tarvitaan monitasoisia auttajia. Ne on ihan siellä nuorten tasolla, ja kysyntä on valtava.

Luulen, että monen nuoren ei tarvitsisi meidän luona käydä, jos niillä olisi jotain tavallista kivaa, omaan ikään kuuluvaa juttua.

Koulukiusaaminen ja nuorten yksinäisyys nousivat haastatteluaineistossa koulumaailman suuriksi haasteiksi, joiden kitkemiseksi tarvitaan yhteisöllistä ja monitahoista työtä.

9.4.3 Yhteisen keskustelun lisääminen

Yleisesti ottaen kaikissa haastatteluryhmissä toivottiin enemmän yhteisiä foorumeita, joissa työntekijöillä olisi mahdollisuus kohdata yhteistyökumppaneita ja käydä avointa keskustelua yhteisistä asioista. Kun yhteistyökumppanin kasvot ovat tulleet tutuksi, on helpompi ottaa yhteyttä tarpeen mukaan ja ajatella yhteistyökumppanin tekemän parhaansa. Haastateltavien toiveena oli, että yhteistyökumppania voisi konsultoida mahdollisimman matalalla kynnyksellä ja työskennellä aidosti yhdessä rinta rinnan.

Moni haastateltavista toivoi myös, että nuorten kohdalla päästäisiin eroon pois lähettämisen kulttuurista niin, ettei nuoria vain ohjailtaisi palvelusta toiseen. Ajatuksen ytimenä on se, että toiseen palveluun ohjaamisen sijaan pohdittaisiin aidosti yhdessä nuorten tilanteita ja tehtäisiin työskentelysuunnitelmia yhdessä. Eräässä haastatteluryhmässä kriittisesti pohditiinkin sitä, voiko ohjausta palvelusta toiseen nimittää vielä yhteistyöksi?

Minullekin jäi tästä keskustelusta päällimmäiseksi mieleen sellainen, että oltaisiin yhteydessä mahdollisimman ajankohtaisesti aina puolin ja toisin.

Tämä yhdessä miettiminen olisi se avain, mitä koulullakin yrittää opettajien kanssa, että kun ne on ne yhteiset nuoret, että ei jaeta vaan että kuka hoitaa mitään vaan mietittäisiin että mikä tässä olisi nyt paras tapa toimia.

Se yhteistyön tunne syntyy tosi pienistä jutuista, että ei niin että aina tarvitsi olla paikalla jossain, vaan niin että kokee että me tehdään nyt yhdessä työtä.

Kaikissa haastatteluryhmissä pidettiin tärkeänä sitä, että matalan kynnyksen palvelut jatkosakin turvataan nuorille ja perheille niin, että tukea on nopeasti ja helposti saatavilla. Aineistossa korostui myös voimakkaasti ammattilaisten ajatus siitä, kaikkien eri ammattilaisten tulisi työskennellä yhdessä eri rintamalla niin, että kaikilla aikuisilla olisi kollektiivinen vastuu nuorten hyvinvoinnista. Kaikki haastatellut ammattilaiset tuntuivat aidosti olevan nuorten puolella.

9.5 Yhteistyö oppilaitosten sisällä

Viimeiseksi pääteemaksi haastatteluaineistosta nousi esille yhteistyön toimivuus oppilaitosten sisällä, ja aihe herätti keskustelua jokaisessa haastatteluryhmässä tavalla tai toisella.

9.5.1 Haasteet oppilaitoksissa

Haastateltavien ammattilaisten kokemukset opiskeluhoitoryhmän työntekijöiden välisestä yhteistyöstä ja opiskeluhoillon työntekijöiden sekä koulun muiden työntekijöiden välisestä yhteistyöstä vaihtelivat suuresti koulu- ja tilannekohtaisesti. Jotkut haastateltavista kuvasivat yhteistyön koululla sujuvan saumattomasti, ja saavansa kollegoilta tukea päätösten tekoon, kun taas jotkut työntekijät kuvasivat tekevänsä työtä koulullaan hyvin yksin vailla oman koulun muun henkilökunnan tukea. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus opiskeluhoilossa haastaa varmasti osaltaan pysyvien ja toimivien yhteistyörakenteiden syntymistä.

Koen sen tiedon siirtymisen koulun sisällä tosi isoksi haasteeksi, että koen ainakin tuolla omassa oppilaitoksessa, että se on iso haaste mikä vaikeuttaa vielä näiden opiskelijoiden asioiden hoitamista. Sitten se tuntuu välillä siltä, että ei oikeasti ole kauheasti sitä tukirankaa siellä.

Välillä kyllä tuntuu, että tämä organisaatio ei mahdollista kaiken tekemistä, että vaikka olisit kuinka hyvä työntekijä, niin sitten kuitenkin siellä koulussa ei järjesty kaikenlaiset tukitoimet. Sitten se tyssää siihen, että vaikka itse näkisi ne ja osaisi tehdä, niin sitten se on se yhteistyö koulun sisällä, joka ei mahdollista sitä.

Me ainakin kuraattorin kanssa tosi paljon konsultoidaan, ihan sellaista että miten hoitaisit tämän ja pidin sitä itsestään selvänä, kunnes tuli sellaisia kuraattoreja, joiden kanssa se ei toimikaan niin.

Minullakin on vuosien varrella tosi erilaisia kokemuksia, ja nyt tällä hetkellä se yhteistyö on aika niukkaa.

Haastateltavat työntekijät toivat esille, että koska jokaisella työntekijällä on oma tapansa toteuttaa työtään, ovat koulukohtaiset erot opiskeluhuollon palveluissa suuria. Jotkut haastateltavista kokivat tilanteen nuorten kannalta jopa eriarvoistavaksi, ja toivat esiin joidenkin työntekijöiden esimerkiksi rajaavan työnkuvaansa tarkemmin kuin toiset.

Siinä on varmasti tosi paljon eroja. Toinen psykologi varmaan oikein nauttii siitä yksilötyöstä, ja toinen taas karttaa sitä. Pitäisi kai siinäkin olla kaikille selvät sävelet, että mitä meidän toimenkuvaan kuuluu.

Paljon kuulee sitä, että jotkut työntekijät rajaa, että ”ei kuulu mulle”. Että ei voi kyllä sanoa, että kaikilla vantaan yläkouluilla tai toisella asteella olisi samat palvelut.

Myös salassapitovelvollisuuden noudattaminen herätti opiskeluhuollon henkilöstössä keskustelua. Yleisesti ottaen koettiin, ettei salassapitovelvollisuus voi olla kollegan konsultoinnin esteenä ja että on nuoren edun mukaista jakaa tarvittavaa tietoa koulun sisällä.

Se riippuu toisen työntekijän tavasta tulkita vaitiolovelvollisuuksia ja lakeja, että jos toinen työntekijä tulkitsee sen niin, että ei voi mistään puhua, niin siten ei puhuta.

Joskus saattaa kuluu kuukausia, että oppilashuollossa saadaan tietää jostain opiskelijan asiasta, kun opettajalla on ollut sellainen käsitys, ettei opiskelijan asioista saa puhua mitään. Se on opettajan velvollisuus puhua, jos on huolta opiskelijasta.

Näen aina punaista, kun puhutaan näistä, että mitä saa kertoa ja kenelle saa kertoa. Se on täysin joutavaa keskustelua, kun puhut sen nuoren kanssa, ja nuoren kanssa sitten sovitaan kenelle sitä tietoa jaetaan.

Opiskeluhuollon työntekijät kuvasivat työskentelvänsä asiakkaiden ja muun koulun henkilökunnan ristipaineessa. Työntekijöiden kertoman perusteella muodostui kuva opiskeluhuollon työntekijöistä tietynlaisena suodattimena opiskelijoiden ja muiden koulun työntekijöiden välillä.

9.5.2 Opiskeluhuollon kehittämistoiveet

Opiskeluhuollon henkilökunta nosti haastatteluissa esiin vaihtelevat käytännöt eri kouluilla opettajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Monessa haastatteluryhmässä esitettiin, että opettajilla tulisi olla enemmän valmiuksia kohdata nuorten erilaisia elämäntilanteita ja ottaa huoli puheeksi. Haastatteluryhmissä toivottiin, että myös opettajat saisivat enemmän koulutusta ja tukea oppilaitosten sisällä esimerkiksi nuorten mielenterveyden tukemiseen liittyen, ja että oppilaitoksissa otettaisiin yhdessä vastuuta nuorten hyvinvoinnin edistämisestä. Toiveena oli myös, että myös opettajille järjestettäisiin työnohjausta ja yhteisiä foorumeita, joissa näitä teemoja voitaisiin yhdessä henkilökunnan kesken käsitellä.

Opettajille tarvittaisiin varmaan sitä sellaista kykyä kohdata yksittäinen opiskelija. Että nehän sitä ryhmää pyörittää siellä, mutta sitten kun pitäisi kysyä joltain jotain siellä, että mitä kuuluu ja pitäisikö sinua ohjata jonnekin, niin se puuttuu.

Sitä mietin, että mikä niissä mielenterveyden asioissa on, että jotkut opettajat ajattelevat, että ne asiat pitäisi pystyä ratkaisemaan jotenkin tosi nopeasti. Mutta ei meilläkään ole mitään hokkuspokkus temppeja, että se tilanne ratkeaisi, että sitten sen sietäminen myös, että niitä ongelmia on, että se on myös ihan normaalia, että on erilaisia ongelmia.

Voisiko ihan olla tuonne sivin puolelle niille opettajillekin joku sellainen info, että nekin rohkaistuisivat havaitsemaan ja puuttumaan nuorten asioihin.

Kaiken kaikkiaan opiskeluhuollossa nähtiin tarpeellisena, että työntekijöillä olisi yhteisiä foorumeita, joissa avata oman työn sisältöä ja pohtia yhteistyön kohtia. Koulukuraattorien siirtyminen organisaatiossa sivistystoimeen, ja sen mahdollisesti mukanaan tuomat muutokset opiskeluhuollon yhteistyölle pohditutti työntekijöitä. Haastatteluja toteutettaessa loppuvuonna 2018, ei työntekijöillä ollut vielä tietoa siitä, miten organisaatiomuutos tulee vaikuttamaan työhön tai yhteistyön toteutumiseen käytännön tasolla.

Kyllä minäkin mietin, että onko opettajilla tarpeeksi sellaisia foorumeja, joissa voi jakaa ajatuksia ja pohtia jossain muussa tilanteessa kuin kahvipöytäkeskusteluissa. Ainakin tuntuu, että aika vähän on sellaisia foorumeita, missä mekin voitaisiin puhua meidän työstä.

Ja kun me terkkarit ollaan siellä organisaatiossa vahvasti siellä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon puolella, ja vuoden vaihteessa kuraattorit ja psykologit kummatkin sivissä, niin jatkossa kai heillä on joka toinen viikko yhteiset kokoukset, niin se ei ainakaan vahvasta meidän kolmen liittoa. Koska me ei olla

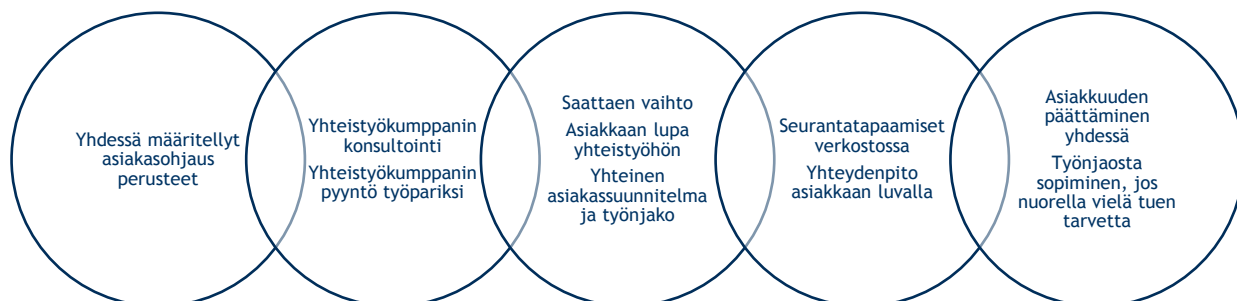
niissä kokouksissa miettimässä, että miten se opiskelija- tai oppilashuolto toimii. Esimiehet tapaavat joskus aina yhdessä, mutta muuten tosi vähän on selaista yhteispohdintaa.

Opiskeluhuollon ammattilaisten haastatteluissa korostui siis tarve terävöittää yhteistyötä myös opiskeluhuollon sisällä, ja lisätä yhteistä keskustelua terveydenhoitajien, koulupsykologien, koulukuraattorien ja oppilaitosten opettajien kesken.

10 Kehittämistyöpajan tulokset

Kehittämistyöpajan ohjelmarunko koostui eri ammattiryhmien työn esittelyistä sekä pienryhmätyöskentelystä learning cafe- menetelmällä. Työntekijät kiersivät eri pisteissä pienryhmissä, joissa oli vähintään yksi edustaja kustakin ammattikunnasta. Pienryhmissä käyty keskustelu koostettiin papereille, jotka ryhmätyöskentelyn päätteeksi purettiin kaikkien työpajaan osallistuneiden kesken. Kehittämistyöpajan tulosten otsikointi mukailee työskentelypisteiden aiheita. Tähän osioon olen purkanut pienryhmien tuotokset lyhyesti käyttäen apuna kuvia paikalla koostetuista dokumenteista, omia muistiinpanojani ja Nupin johtavan sosiaalityöntekijän Hanna Kangastalon kirjaamaa yhteenvetoa kehittämistyöpajasta.

Kehittämistyöpajaan osallistui yhteensä 25 työntekijää ja esimiestä. Muutamat työpajaan osallistuneista työntekijöistä ja esimiehistä olivat osallistuneet myös tämän opinnäytetyön ryhmähaastatteluun. Vaikka työpajatyöskentelyssä yhteistyön kehittämistä lähestyttiin asiakasprosessin näkökulmasta, nousi kehittämistyöpajan aineistosta hyvin saman suuntaisia havaintoja kuin ryhmähaastatteluissa, joka tukee haastatteluaineistosta nousseiden havaintojen oikeellisuutta. Työpajan työskentelypisteissä keskusteltiin nuorten ohjausperusteista, asiakkuuden alkamisesta, yhteistyöstä asiakkuuden aikana, asiakkuuden päättymisestä ja yhteistyömahdollisuuksista yhteisötasolla. Seuraavaan kuvaan on hahmoteltu asiakasprosessin etenemistä työpajan aineiston koonnin pohjalta.



Kuvio 3: Asiakasprosessi työpaja-aineiston pohjalta

10.1 Ohjausperusteet

Ensimmäisen learning cafe- työskentelypisteen aiheena oli pohtia, millaisissa asioissa nuoria ohjataan opiskeluhollosta Nuppiin ja toisinpäin. Työryhmien keskustelujen perusteella opiskeluhollosta ohjataan nuoria Nuppiin, kun on kyse päihteiden käytöstä, kun nuori ei halua asioida koulun opiskeluhollossa tai kun koulun tuki ei ole riittävää, tai nuoren vointi heikenee koulun tuesta huolimatta. Työryhmissä koettiin myös, että Nupin mahdollisuudet tukea vanhempia ovat paremmat kuin kouluilla, ja että perheitä ohjataan Nuppiin saamaan kokonaisvaltaista tukea perheen tilanteeseen. Joskus Nuppiin ohjaamisen taustalla voi myös olla se, että nuoren pulmat liittyvät täysin koulun ulkopuoliseen asiaan, nuori ei käy koulussa tai on siirtymässä toiseen oppilaitokseen. Nuppiin koettiin kuuluvaksi myös nuoret, joilla on pitkäkestoisia moninaisia ongelmia, mutta joiden kohdalla erikoissairaanhoidon kriteerit eivät kuitenkaan täyty.

Työryhmien keskustelujen perusteella Nuortenkeskus Nupista ohjataan opiskeluholloin palveluihin huomattavasti harvemmin. Nupista opiskeluholtoon ohjataan tyypillisimmin, kun työskentely Nupissa päättyy, mutta työntekijä arvioi nuoren tarvitsevan jonkinlaisen kevyen tuen tai tilanteen seurannan koululla. Kouluihin otetaan myös Nupista yhteyttä, kun kyse on oppimisen haasteista tai epäilystä, että nuori hyötyisi koulupsykologin arviosta oppimiseen, keskittymiseen tai tarkkavaisuuteen liittyen. Joskus myös ensiarviossa Nupin puhelinneuvonnassa muodostuu nuoren tilanteesta kuva, että opiskeluholto olisi ensisijainen tai tarpeenmukaisin paikka nuoren tukikontaktille.

10.2 Asiakkuuden alkuun liittyvät käytännöt

Asiakkuuden alkuun liittyen myös työpajassa nähtiin nuoren saattaen vaihto palvelusta toiseen tärkeänä ja hyvänä asiana. Yhteisessä asiakasprosessin aloituksessa on myös tärkeää sopia, miten yhteyttä pidetään jatkossa ja pyydetään nuorelta lupa tietojen vaihtoon tarvittaessa. Keskusteluryhmissä koettiin myös, ettei tiedon siirto aina onnistu, ja erityisesti Nuppiin tulevat esitiedot nuorista ovat joskus puutteellisia. Ratkaisuksi tiedon siirron ongelmiin pohdittiin yhteisiä arviointivälineitä ja mittareita, kuten LAPE- hankkeessa kehitettyä nuorten geneeristä mielenterveystyökalua ja uuden Apotti asiakastietojärjestelmän mukana uusia mahdollisuuksia. Nuoren perheen ja koko olemassa olevan verkoston mukaan ottamista yhteydenpitoon pidettiin tärkeänä. Yhteistyön ja säännöllisen yhteydenpidon esteenä nähtiin ajan puute.

10.3 Yhteistyö asiakkuuden aikana

Kun sekä opiskeluhoolto että Nuortenkeskus Nuppi ovat mukana nuoren tilanteessa, pidettiin työryhmissä tärkeänä suoraa ja avointa yhteydenpitoa. Yhteistyön sujumiseksi listattiin useita hyviä käytäntöjä. Työryhmissä pidettiin tärkeänä, että nuoren tilanteessa mukana olevat työntekijät kutsutaan mukaan yhteisiin palavereihin, ja että yhteistyökumppania informoidaan mahdollisista asiakassuhteeseen liittyvistä muutoksista. Opiskeluhoollon työntekijät pitivät tärkeänä, että heillä on ajantasaista tietoa Nupin kulloisestakin jonotilanteesta.

Työryhmissä pidettiin hyvänä tapana pyytää automaattisesti nuorelta ja perheeltä lupa yhteydenpitoon Nupin ja koulun välillä, ja että tukitoimia ja työskentelysuunnitelmia laaditaan yhdessä koko verkostoa hyödyntäen. Työntekijät nostivat myös esiin roolinsa nuoren ”puolesta puhujana”, jos yhteistyö toisen työntekijän kanssa ei jostain syystä suju. Tilanteet, joissa nuori tipahtaa pois kokonaan tuen piiristä esimerkiksi nuoren ja työntekijän välisten henkilökemioiden kohtaamattomuuden vuoksi pidettiin hyvin harmillisina. Erityisesti koulujen työntekijöiden toiveena oli, että Nupista otetaan yhteyttä, jos käynneillä nousee esiin joku opiskeluun liittyvä pulma, ja että myös opettajia aktivoidaan nuoren tukiverkkoon opiskeluhoollon työntekijöiden lisäksi.

10.4 Yhteistyö asiakkuuden päättyessä

Kun nuoren asiakkuus Nupissa tai aktiivinen työskentely opiskeluhoollossa päättyy, pidettiin työryhmissä tärkeänä, että siitä informoidaan lähettävää tahoa, jos nuorella vielä on jatkossa jonkinlaista tuen tarvetta. Samoin jos nuorelle suunniteltu kontakti ei käynnistyäkään, pidettiin tärkeänä, että lähettävä taho saa tästä tiedon, jotta nuorelle pystytään suunnittelemaan muita tukitoimia tarpeen mukaan. Jos nuorella on ollut lääkärikontakti tai lääkehoitoa, on työntekijän varmistettava lääkehoidon jatkuvuus asiakkuuden päättymisen jälkeenkin.

Myös asiakkuuden päättyessä koettiin työryhmissä hyvinä yhteisen verkostotapaamiset, joissa nuoren tilanne tulee päivitettyksi yhdessä ja mahdolliset jatkosuunnitelmat tehtyä yhdessä.

Työryhmissä korostettiin myös nuoren omien toiveiden ja vahvuuksien huomioimista ja nuoren kannustamista pärjäämään itse vaikkapa ahdistuksesta huolimatta. Työryhmissä toivottiin, että ammattilaisille muodostuisi rutiininomaiseksi kysymys: ”Saanko olla yhteydessä työntekijäsi koululla/Nupissa nyt kun työskentelymme päättyy?”.

10.5 Yhteistyö yhteisötasolla

Työryhmissä nähtiin erilaisia mahdollisuuksia laajentaa opiskeluhoollon ja Nuortenkeskus Nupin yhteistyötä kohti yhteisöllisempää työtä pelkän yksilöasiakkaita koskevan yhteistyön lisäksi. Työryhmissä ehdotettiin, että Nupin ja opiskeluhoollon työntekijät voisivat työskennellä enemmän työpareina, esimerkiksi yhdessä ryhmien vetäen. Nupin ja opiskeluhoollon yhteistyössä toteutetut ryhmät voisivat olla sekä nuorten että vanhempien ryhmiä. Opiskeluhoollon työntekijät toivoivat, että Nupin työntekijät vierailisivat kouluilla eri tapahtumissa. Työryhmissä nähtiin tarpeelliseksi myös eri ammattikuntien työnkuviin tutustuminen ja asiakasprofiileihin perehtyminen, sekä yhteinen kouluttautuminen.

11 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Omaa osaamista tai kokemusta voi olla vaikeaa avata toisille puheena, ja työntekijöiden väliseen kokemusten tai osaamisen vaihtoon ei nyky maailmassa juurikaan käytetä aikaa. Paljon arvokasta tietoa ja taitoa, mahdollisuuksia luoda yhteistä ymmärrystä ja yhdessä uuden oppimista jää näin ollen hyödyntämättä. Työn kehittäminen ja uuden toimintakulttuurin luominen on myös vaativaa. Työelämän kehittämisen haasteena onkin työn kehittäminen samalla, kun työntekijöiden tulisi voida toteuttaa nykyisiä, olemassa olevia toimintatapoja samanaikaisesti. (Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil 2012, 9-10.)

Onnistunut dialogi ei ole riippuvainen pelkästään puhutusta kielestä, vaan yhteisen ymmärryksen löytymiseen vaikuttaa myös sanojen ulkopuolinen tilanne. Ei ole lainkaan harvinaista, että puhumme keskenämme mielestämme samaa kieltä, mutta emme kuitenkaan ymmärrä toisiamme. (Haarakangas 2008, 32-33.) Kehittämistyöpajassa tästä ilmiöstä oli oivallinen esimerkki, kun vasta tilaisuuden jälkeen sähköpostien vaihdossa selvisi, että eräs keskustelu oli ymmärretty eri tahoilla täysin eri tavalla. Osanottajat luulivat puhuneensa samaa kieltä, mutta tulkitsivatkin keskustelua aivan eri tavalla. Opinnäytetyön tekijälle tämä tilanne toimi herätyksenä dialogisuuden haasteista ja muistutti, miten vaativa laji ilmaisu on. Vaikuttaa siltä, että kehittämistyöpajan hyöty varsinaisten tuotosten tai tulosten sijaan oli työntekijöiden yhteen tuominen kehittävien teemojen äärelle, ja eri osapuolten välisen dialogin mahdollistaminen.

Opinnäytetyön aineisto tarjosi paljon erilaisia näkökulmia siihen, millaista Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhoollon välinen yhteistyö on. Seuraaviin kappaleisiin on pyritty tiivistämään aineistosta nousseet pääkohdat opinnäytetyön kehittämistavoitteiden näkökulmista.

11.1 Yhteistyön nykytila

Yhteistyön nykytilanteen kuvailua haastattelutilanteissa ilmensi hyvin se, että haastateltavat ammattilaiset olivat haastattelutilanteiden alussa hieman arkoja ilmaisemaan mielipidettään, ja aloittivat kuvailemaan kokemuksiaan yhteistyöstä ”ihan hyvinä”. Keskustelun edetessä ja ryhmän luottamuksen kasvaessa listasivat haastatellut kuitenkin runsaasti kokemuksia, joissa yhteistyö ei ole toiminut tai joissa yhteistyötä tulisi kehittää. Yleisesti ottaen yhteistyön kehittämistä pidetään tärkeänä asiana ja moniammatillista näkökulmaa työtä rikastuttavana. Kokemukset nuorten saattaen vaihdosta palveluihin ovat olleet pääosin myönteisiä. Työntekijöiden puheessa elää toivo siitä, että yhteistyötä kehittämällä jokaisen ammattilaisen työtaakka kenties hieman kevenisi, kun vastuu nuorten asioista jakautuu useammalle välittäväälle aikuiselle.

Yhteistyön ajankohtaisina haasteina tai yhteistyön esteinä nähdään yhteistyökumppanin työn sisältöjen heikko tuntemus, vaikeudet tiedonkulussa ja yhteydenpidossa, säännöllisten yhteistyörakenteiden puute tai niiden huono koordinaatio ja resurssien riittämättömyys. Yhteistyökumppanin toimintaa tunnetaan pintapuolisesti, mutta työntekijöiltä puuttuu syvempi ymmärrys yhteistyökumppanin työn arjesta, työssä käytetyistä menetelmistä ja työntekijöiden erityisosaamisalueista. Opiskeluhuollon työntekijöiden tiedot Nuortenkeskus Nupin toiminnasta ovat vanhentuneita, ja perustuvat aikaan, kun Nupia perustettiin Vantaalle vuonna 2015. Tieto Nuortenkeskus Nupin työkäytäntöjen muutoksista ei siis ole tavoittanut yhteistyökumppaneita. Työntekijät pitävät tärkeänä, että kasvokkaisia kohtaamisia työryhmien kesken olisi enemmän, mutta sen rinnalla ajankohtaista tietoa toiminnoista jaettaisiin myös sähköisesti. Nuortenkeskus Nupin työntekijöiden toivotaan jalkautuvan enemmän koulujen erilaisiin tapahtumiin kuten vanhempainiltoihin ja teemapäiviin. Opiskeluhuollon työntekijöiden kokemus on, etteivät Nupin työntekijät pidä koulua riittävästi ajan tasalla nuoren voinnista tai työskentelyn tilanteesta. Työntekijöiden kohtaamista ja informaation jakamista säännöllisesti pidetään tärkeänä.

Nupin pitkiä jonoja pidetään kestäättöminä ja jonojen nähdään vaarantavan vakavasti matalan kynnyksen tuen toteutumisen. Nuorten hoidossa oikea-aikaista interventiota pidetään erityisen tärkeänä, ja erityisesti päihteitä käyttävät nuoret nähdään riskiryhmänä jonotusajkojen suhteen. Työntekijöiden käsitykset yhteistyökumppanin työnkuvista ja toimintamahdollisuuksista vaikuttavat paikoitellen ristiriitaisilta. Perusteet sille, miksi nuoren asiakkuutta siirretään palvelusta toiseen, eivät aina ole selviä yhteistyökumppanille, ja nivelvaihetta palvelusta toiseen siirtymisessä pidetään nuoren kannalta riskialttiina aikana. Opiskeluhuollon työntekijöiden keskusteluissa tehtiinkin havainto, ettei opiskeluhuollon sisällä ole käyty keskustelua jatkohoitoon ohjaamisen perusteista tai kriteereistä ja havahduttiin siihen, että koulu- ja työntekijäkohtaiset erot jatkohoitoon ohjauksessa saattavat vaihdella suuresti. Myös

alueelliset erot palvelujen saavuttamiseksi nostettiin esiin, ja nuorten koettiin olevan eriarvoisessa asemassa riippuen asuinpaikastaan.

Timo Suhola (2017, 207-208) tutkii väitöskirjassaan muun muassa sitä, miten monialainen viiranomaisyhteistyö toteutuu opiskeluhollossa käytännössä. Myös Suholan tutkimuksen tuloksissa tulee selväksi, etteivät eri organisaatioiden asiantuntijat ymmärrä toistensa vaatimuksia tai toimivat toistensa näkökulmista väärin periaattein. Vaikka julkisesti ääneen lausuttu tahotila on kaikilla sama, lapsen tai nuoren edun toteutuminen, ovat käsitykset työn toteuttamisperusteista kuitenkin hyvin erilaisia. Lasten ja nuorten palveluja tuottavien tahojen perushaasteena näyttäisi olevan muiden ammattilaisten toiminnan reunaehtojen ja peruslogiikan ymmärtämättömyys. Jotta yhteistyö olisi toimivampaa, tulisi jokaisen tahon omat työskentelyprosessit olla yhteisesti määriteltyjä suhteessa muihin palvelurakenteisiin, ja näiden prosessien olla kaikkien tiedossa.

Palvelujen hallinnollinen hajanaisuus ja ammattilaisten lokeroituminen omiin professioihinsa hankaloittavat työnjakoa ja synnyttävät kitkaa monialaiseen yhteistyöhön. Epäselvyydet tavoitteissa, tehtävissä ja roolijaoissa ovat omiaan luomaan kitkaa yhteistyöhön ja sitä kautta lisäämään työn henkistä kuormittavuutta. Pitkään jatkuva stressi heikentää työntekijöiden motivaatiota ja jaksamista, ja vaarana on, että työ alkaa uuvuttamaan. Työtehtävien maine saattaa heiketä niin, että ongelmaksi alkaa muodostumaan sitoutuneen ja ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus. Henkilöstön tiheä vaihtuvuus tai puute, ja rekrytointiongelmat heikentävät tilannetta entisestään, jos pienenevä määrä työntekijöitä saa hoidettavakseen hallitsemattoman määrän työtä. Myös negatiivinen asiakaspalaute heikentää työmotivaatiota edelleen. (Suhola 2017, 24-25.)

11.2 Nuorten hoidossa käytetyt työmenetelmät

Haastateltavien ammattilaisten käyttämät työmenetelmät ovat hyvin vaihtelevia. Jotkut työntekijät ovat käyneet laajasti erilaisia lisäkoulutuksia ja joitain on myös työnantaja kouluttanut hoidollisiin interventioihin, kuten nuorten lyhytterapiaan. Jotkut haastateltavista taas kuvaavat kokevansa, ettei heille ole tarjottu juuri mitään lisäkoulutusta, eikä toisaalta kaikilla ole myöskään kiinnostusta lisäkoulutukseen ja sen myötä uudenlaiseen työtapaan. Haastateltavien ammattilaisten kokemukset lisäkoulutuksen tarpeesta ovat siis hyvin vaihtelevia.

Osa ammattilaisista on tottuneita käyttämään strukturoituja menetelmiä tai mittareita työnsä tukena, kun taas osa työskentelee oman kokemuksensa ja koulutuksensa pohjalta niin, ettei työssä voi erottaa säännönmukaisesti jonkin tietyn menetelmän tai mittarin käyttöä. Erityisesti opiskeluhollossa suunnitelmallisten asiakasprosessien läpivienti koetaan haastavaksi työn hektisen luonteen vuoksi, ja moni työntekijä kokee hoidolliset menetelmät liikaa aikaa vieviksi ja jäykiksi. Opiskeluhollossa ei näytä olevan myöskään käytössä yhteistä mittaristoa

tai tapaa arvioida nuorten psyykkistä vointia tai hoidon tarvetta, vaan jokainen työntekijä arvioi nuoren tilannetta itsenäisesti ja tapauskohtaisesti. Opiskeluhollossa ei ole yhteistä linjaa siitä, minkälaisissa tilanteissa nuoria ohjataan eteenpäin esimerkiksi Nuortenkeskus Nuppiin.

Jatkokehittämisen tarpeena näyttäisi olevan perustason varhaisten, näyttöön perustuvien hoitomallien käyttöönotto nuorten hoidossa, sillä tutkimuksissa on havaittu vaikuttavien ja tutkittujen hoitomallien puutetta erityisesti nuorten osalta. Espoossa, kuten myös Vantaalla, on koulutettu opiskeluhollossa työntekijöitä nuorten lyhytterapiaan (IPC), ja Espoossa tehdyn tutkimuksen perusteella jo työntekijöiden ensimmäiset IPC-hoidot tuottivat nuorille kliinisesti merkittävän vähennyksen masennusoireilussa ja vaikutus tehostui kolmen ja kuuden kuukauden seurannassa. Tutkimuksen mukaan kouluilla ja perustasolla siis voidaan hoitaa nuorten masennusta, mutta hoidon toteuttamiseksi siihen tarvitaan sopivat instrumentit ja perustasolla sovittu yhteistyö. Tutkimuksessa havaittiin, että hoitoihin ohjaamisen ja niiden toteutuksen edellytys on, että perustasolla on käytössä mielenterveysoireiden arviointia ja hoidettavuutta ja lähestymistapaa selventävä mittari. (Ranta 2018, 49-50.) Tällainen mittari, nuorten geneerinen mielenterveysinstrumentti, on hiljattain kehitetty LAPE- hankkeessa eri asiantuntijoiden yhteistyössä.

LAPE- hankkeessa kehitetyn nuorten geneerisen mielenterveysinstrumentin (GMI) tavoitteena on ollut kehittää perustason ja erikoissairaanhoidon toimijoiden kanssa nuorisopsykiatrisen arviointiväline, joka on eri ammattiryhmien käytettävissä peruspalveluissa sekä peruspalveluiden ja erikoissairaanhoidon yhteistyössä hoidon porrastamisen tukena. Arviointityökalun tarpeen taustalla on kokemus siitä, että peruspalveluista puuttuu yksinkertainen, toimintaa ohjaava väline nuorten mielenterveyden ja interventiotarpeiden arviointiin. Arviointivälineen kehittämistä perustelee myös havainnot siitä, että varhaisen hoidon toteutumiseksi tarvitaan uusia mielenterveysoireiden vakavuuden ja hoidettavuuden arviointivälineitä sekä eri ammattiryhmien välistä koordinoitua yhteistyötä. Arviointivälineen kehittämisen tavoitteena on ollut, että yhdessä kehittäminen ja käyttöönotto luovat myös yhteistä kulttuuria, ja että yhteinen arviointiväline turvaa hoidon jatkuvuutta, varmistaa sen laatua koko ketjussa sekä sujuvoittaa toimijoiden yhteistyötä. (Socca.) Tätä opinnäytetyötä tehtäessä keväällä 2019 on Vantaan kaupungilla aloitettu nuorten geneerisen mielenterveysinstrumentin kouluttaminen ja käyttöönotto Nuortenkeskus Nupissa ja opiskeluhollossa.

Tämän opinnäytetyön aineistossa haastateltavat kuvaavat oman organisaationsa ja esimiesten olevan koulutusmyönteisiä, ja antavan työntekijöille vapauksia toteuttaa työtä omalla parhaaksi katsomalla tavalla. Toisaalta aineistosta käy ilmi, ettei työntekijöille aina varmisteta aikaa työn arjessa toteuttaa esimerkiksi hoito-ohjelmia, joihin työntekijöitä on koulutettu. Vantaan kaupungin sisäinen koulutustarjonta koetaan hyvin niukkana tälle kohderyhmälle. Haastateltavat toivovat lisää yhteistä sisäistä koulutusta esimerkiksi kriisityöstä, maahanmuut-

tajiin liittyvistä erityiskysymyksistä ja nuorten mielenterveyden tukemisesta ja päihteistä. Yhteiset koulutustilaisuudet nähdään myös mahdollisuuksina verkostoitua, tutustua ja oppia lisää yhteistyökumppanin työkentästä.

11.3 Ammattilaisten kehittämisajatukset

Kaikissa haastatteluryhmissä koetaan nykyiset opiskeluhoollon ja Nuortenkeskus Nupin resurssit riittämättömiksi. Nuortenkeskus Nupin jonotilanne ja matalan kynnyksen palveluperiaatteen vaarantuminen herättävät edelleen huolta. Vaikka matalan kynnyksen palvelujen perusajatus on, että palvelujen saaminen olisi vaivatonta, tulee jossain vaiheessa kuitenkin palvelun sietoraja vastaan. Matalan kynnyksen yksikön sinnitellessä sietokykyensä rajoilla, alkaa organisaatio kehittää erilaisia sääntöjä ja rajaamisia, joiden avulla asiakasvirtaa pyritään hallitsemaan tai palveluun pääsemistä jopa vaikeuttamaan. (Leemann & Hämäläinen 2015, 7.) Tämä kehityssuunta on havaittavissa myös Nuortenkeskus Nupissa.

Vaikka Nuortenkeskus Nupin matalan kynnyksen tavoitteena on, että nuoret saisivat tukea varhaisessa vaiheessa lieviin tai korkeintaan keskivaikeisiin ongelmiin, on toisaalta matala kynnys luonut Nupista säilytyspaikan moniongelmaisille ja huono-osaisimmille nuorten ryhmille, jotka eivät sovi muun hoitojärjestelmän kriteereihin tai työtapoihin. Leemann & Hämäläinen (2015, 8) toteavat matalan kynnyksen palveluiden perustamiseen liittyvän myös ilmiön, jossa vakiintunut hoitojärjestelmä saattaa nostaa kynnystään hoitaa asiakkaita. Huono-osaisempia tai hoitoon sitoutumattomia on helpompi käännättää tarvitsemansa tuen tai hoidon piiristä pois, koska he ovat ikään kuin ”jonkin tahon hoidossa”. Tämä sisältää vaaran, että korkeamman kynnyksen omaavat hoitotahot pitäytyvät entistä tiukemmin vanhoissa rutiineissaan, eikä palvelujärjestelmä kokonaisuudessaan kehity asiakaslähtöisemmäksi. Nämä syyt perustelevat yhteistyön kehittämisen ja työn koordinoinnin tärkeyttä läpi organisaation.

Kehittämistyön myötä Nupissa on alettu kehittämään työryhmän sisäistä työnjakoa ja työskentelytapoja. Nupin työskentelyä on alettu viemään kohti sosiaalihuoltolain palvelujen organisoinnin mallia, jossa arvioiva työskentely ja suunnitelmallinen pidempikestoisen työskentely on jaettu omiin tiimeihinsä. Jatkossa Nupissa siis pyritään tarjoamaan nuorille lyhytkestoista apua ja tukea nopealla aikataululla, ja samalla arvioimaan jatkotuen tarvetta ja siirtämään nuori tarpeen mukaan pidempikestoisen tuen piiriin. Osa Nupin työntekijöistä keskittyy siis jatkossa työssään lyhytkestoisempaan ohjaukseen, tilannearviointiin ja lyhyisiin interventioihin, ja osa taas pitkäkestoisempaan hoidolliseen työskentelyyn. Jatkossa huomionarvoista olisi sikin pohtia yhdessä opiskeluhoollon kanssa, ovatko esimerkiksi opiskeluhoollosta Nuppiin ohjautuvat nuoret suoraan pidemmän, terapeutin tuen asiakkaita, jos tilannearviointi ja varhainen interventio on jo koululla toteutettu. Nuortenkeskus Nupin on myös tärkeää informoida yhteistyökumppaneita uudesta työskentelytavasta ja työn uudelleen organisoinnista eri kanavissa.

Erityisesti opiskeluhollossa nähdään tarpeellisena monitasoisten työntekijöiden läsnäolo nuorten arjessa. Kouluihin jalkautuneet nuorisotyöntekijät, kouluohjaajat ja psykiatriset sairaanhoitajat nähdään tärkeänä investointina ennaltaehkäisyyn. Resurssien lisäämisen lisäksi haastatteluryhmissä nähdään mahdollisuuksia kehittää yhteistyötä ja tehostaa toimintaa esimerkiksi vanhemmille suunnattujen tukiryhmien tai nuorten ryhmien kautta. Kaikissa haastatteluryhmissä pidetään tärkeänä sitä, että matalan kynnyksen palvelut jatkossakin turvataan nuorille ja perheille niin, että tukea on nopeasti ja helposti saatavilla. Aineistossa korostuu voimakkaasti ammattilaisten ajatus siitä, kaikkien eri ammattilaisten tulisi työskennellä yhdessä eri rintamalla niin, että kaikilla aikuisilla olisi kollektiivinen vastuu nuorten hyvinvoinnista.

Opiskeluhollossa kertomuksissa esiin nousee vahvasti myös oppilaitosten sisäisen yhteistyön kehittämisen tarve ja koko koulun henkilökunnan aktivoiminen nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi. Koulukohtaiset erot opiskeluhollossa työn toteuttamisessa ovat suuria, ja työntekijät toteavatkin sen asettavan nuoret eriarvoiseen asemaan. Opiskeluhollossa työntekijät nostavat esiin tarvetta lisätä yhteistä keskustelua työnkuvista ja työtavoista opiskeluhollossa sisällä, ja osallistaa myös opettajia ja muuta koulun henkilökuntaa vahvemmin mukaan nuorten hyvinvointityöhön.

11.4 Ehdotuksia jatkokehittämiseen

Koska yhteistyön kehittäminen on vielä kesken, on tähän kappaleeseen koottu haastattelujen ja työpajan aineiston perusteella kehittämissuhteita ja visioita, joihin tämän opinnäytetyön tulosten mukaan jatkossa yhteistyön kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota sekä Nuortenkeskus Nupissa että opiskeluhollossa.

1. Muodostetaan pysyvä yhteistyöverkosto opiskeluhollossa ja Nuortenkeskus Nupin välille esimiesten johdolla niin, että säännölliset yhteistyötapaamiset turvataan.
2. Viestitään työn ajankohtaisista muutoksista ja uutisista sekä kasvokkain että sähköpostitse uutiskirjeillä säännöllisesti.
3. Esimiehet varmistavat uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteistyön periaatteisiin ja sen, että työntekijöillä on mahdollisuus tutustua yhteistyökumppanin työn sisältöihin esimerkiksi vierailuilla työyksiköissä.
4. Järjestetään yhteisiä koulutustilaisuuksia kaikille nuorten kanssa työskenteleville ammattilaisille ajankohtaisista teemoista ja työmenetelmistä.
5. Konsultoidaan yhteistyökumppania matalalla kynnyksellä ja muistetaan hyödyntää olemassa olevaa verkostoa.

6. Tavoitellaan yhtenäisempiä linjoja nuorten hoidon tarpeen arvioinnissa ja jatkohoitoon ohjauksessa.
7. Puretaan palvelujen saavuttamisen epätasa-arvoisuutta jalkautumalla nuorten arkiympäristöihin.

12 Luotettavuus ja eettisyys

Tämän opinnäytetyön toteuttamista varten on saatu myönteiset tutkimuslupapäätökset Vantaan kaupungilta sosiaali-, terveys- ja sivistysvirastosta. Vantaan kaupungin ohjeistuksen mukaisesti tutkimukseen osallistuvia työntekijöitä on informoitu sekä suullisesti että kirjallisesti. Opinnäytetyötä on esitelty suullisesti kaikille työryhmien jäsenille, ja haastatteluun osallistujille lähetettiin kirjalliset infokirjeet. Ryhmähaastatteluihin osallistujat saivat ennen haastattelua nähtäväksi teemahaastattelurungon, ja allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta. Kaikkien kirjallisten dokumenttien pohjat on hyväksytetty Vantaan kaupungin asiantuntijalla ja opinnäytetyön ohjaajalla.

Tutkimukseen osallistuvista työntekijöistä ei kerätty tunnistetietoja, eikä tutkittavien tietoja säilytetty tai niistä muodostettu tutkimusrekisteriä. Opinnäytetyön tekijä on sitoutunut yksittäisiä tutkittavia ja tutkimuskohteita kunnioittavaan raportointitapaan, ja säilyttämään tutkimusaineiston huolellisesti tutkimuksen toteuttamisen ajan. Kaikki opinnäytetyöhön liittyvät aineistot on hävitetty asianmukaisesti työn valmistuttua ja aineiston analysointi toteutettu vastaajia kunnioittaen niin, ettei vastaajien henkilöys ole tunnistettavissa aineistosta.

Tieteellistä tutkimusta on ollut tapana arvioida validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden kautta. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän sopivuutta kyseisen asian tai ilmiön tutkimiseen ja reliabiliteetilla taas tulosten pysyvyyttä tai alttiutta satunnaisvaihtelulle. Toimintatutkimuksessa arvioinnin perustaminen näille käsitteille on ongelmallista, koska väitteitä voi olla vaikea verrata mihinkään, tai saman tuloksen saavuttaminen uudelleen mittaamalla voi olla mahdotonta tai jopa tutkimuspyrkimysten vastaista. (Heikkinen & Syrjälä 2006, 147-148.) Kananen (2015, 111) taas määrittää, että kehittämistutkimusta tulisi arvioida niillä menetelmillä, joita tutkimuksessa on käytetty. Eli jos tutkimuksessa on käytetty esimerkiksi laadullisen tutkimuksen menetelmiä, tulisi luotettavuuden arvioinnissa soveltaa laadulliseen tutkimukseen liittyvää kriteeristöä.

Kananen (2015, 113-115) luettelee kriteerejä, joiden avulla laadullista tutkimusta voidaan arvioida, vaikka kaikki kriteerit eivät kaikkiin tilanteisiin aina sovellu. Laadullisen tutkimuksen luotettavuusarvioinnin keskeisiä kriteerejä ovat vahvistettavuus, dokumentaatio, tulkinnan ristiriidattomuus, luotettavuus tutkitun kannalta ja aineiston saturaatio. Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että joku muu kuin tutkija itse vahvistaa aineiston ja tutkimustulosten paikkansapitävyyden. Yksinkertaisimmillaan vahvistaminen voi tarkoittaa sitä, että tutkimukseen

osallistuneet tiedonantajat lukevat tekstin ja vahvistavat tutkijan tulkinnat ja tutkimuksen tulokset. Tämä opinnäytetyö on lähetetty tutkimukseen osallistuneille työntekijöille ja heidän esimiehilleen tarkastettavaksi ennen opinnäytetyön lopullista palautusta, ja tutkittavilla on ollut mahdollisuus nostaa esiin havaitsemiaan epäkohtia raportista. Riittävä dokumentointi opinnäytetyöstä ja tutkimuksen aikana tehdyistä ratkaisuksista ovat edellytyksinä luotettavuuden arvioimiseksi.

Tulkinnan ristiriidattomuudella tarkoitetaan sitä, että samasta tutkimusongelmasta ei saada aikaan eri tulkintoja. Tulkinnan ristiriidattomuus on mahdollista tarkistaa esimerkiksi niin, että toinen tutkija tulee samaan johtopäätökseen tutkijan kanssa. Tämän opinnäytetyön kohdalla tulkinnan ristiriidattomuutta vahvisti se, että ryhmähaastattelujen ja työpajan tulokset olivat yhdensuuntaisia, vaikka suurin osa työpajaan osallistuneista työntekijöistä eivät olleet mukana ryhmähaastatteluissa. Saturaatiolla tarkoitetaan kylläntymistä eli sitä, että tutkimustulokset eri lähteistä alkavat toistua. Teemahaastattelujen osalta tämä tarkoittaa sitä, ettei uusi haastateltava tuo enää aineistoon tai sen tulkintaan mitään uutta, ja havaitsin tämän ilmiön jo muutaman ryhmähaastattelun jälkeen. Saturaation todentaminen toisaalta edellyttää sitä, että aineistoa analysoidaan sitä mukaa kun sitä kertyy, jotta voidaan todeta aineiston kylläntyvän jossain vaiheessa. (Kananen 2015, 113-115.) Tein omia muistiinpanoja jokaisessa haastattelussa ja kirjasin pääargumentit ylös, jolloin samojen aiheiden toistuminen oli helppo havaita aineistossa.

Heikkinen ja Syrjälä (2006, 148-154) tarjoavat toimintatutkimuksen arvioinnin välineeksi validoinnin käsitettä. Validoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä prosessia, jossa ymmärrys maailmasta muodostuu vähitellen eikä se ole koskaan lopullisesti valmis. Heikkinen ja Syrjälä ehdottavat viittä periaatetta toimintatutkimuksen arvioinniksi, joita ovat historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Historiallisella jatkuvuudella tarkoitetaan tutkimuskohteen historian pohdintaa ja tapahtumien esittämistä tutkimusraportissa ajallisesti etenevänä sarjana, jotta lukijalla on mahdollisuus seurata syy-seurausketjuja. Reflektiivisyys taas tarkoittaa tutkijan omaa kykyä tiedostaa omia mahdollisuuksiaan ja rajoituksiaan ja tarkastella omia olettamuksiaan. Tutkijan ja tutkittavien saman kaltaiset kokemukset saattavat tehdä tutkimuksen mielekkääksi, mutta myös kaventaa tulkintaa. Reflektiivisyys on myös toimintatutkimuksen peruskäsite, sillä uuden toiminnan kehittäminen perustuu aina aiemman toiminnan reflektioon ja reflektio yleensä käynnistää seuraavan tutkimussyklin.

Dialektisuus perustuu ajatukseen siitä, että sosiaalinen todellisuus rakentuu keskustelussa dialektisena prosessina. Dialektisuusperiaatteen mukaisesti tutkimusraportissa tulisi ilmetä moninaisia ja erilaisia näkökulmia, jopa ristiriitojakin. Tutkimuksen toimivuutta arvioidaan sen käytännön vaikutusten kannalta. Vaikka tutkimus olisi osoittanut kokeillun käytännön toimimattomaksi, ei se tarkoita tutkimuksen epäonnistuneen. Toimivuuden periaate on, että tut-

kija kuvaa kokeillun käytännön ja kehittämisprosessin vahvuudet ja heikkoudet ja pohtii tutkimuksen käytännön seurauksia eettisestä näkökulmasta. Havahduttavuudella taas tavoitellaan sitä, että hyvä tutkimus herättää ajattelemaan ja tuntemaan asioita uudella tavalla. Havahduttavuus syntyy kokonaisvaltaisesta vaikutelmasta, jolloin kirjoittaja on pystynyt luomaan tutkimuksen eläväksi ja todentuntuiseksi hyvillä kaunokirjallisilla taidoilla. Todentuntuinen kertomus auttaa lukijaa eläytymään tarinaan henkilöiden tarinana, ja ymmärtämään heidän tavoitteitaan. (Heikkinen & Syrjälä 2006, 154-161.)

13 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa haastavasta työtilanteesta Nuortenkeskus Nupissa. Työntekijöiden näkemykset niin Nupissa kuin opiskeluhollossa eri toimijoiden työnkuvista, rooleista ja asemasta nuoren hoitoprosessissa vaihtelivat, ja työntekijät kokivat riittämättömyyden ja turhautumisen tunteita jatkuvasti kasvavan työmäärän edessä. Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin kautta aloitettiin vuoropuhelu yhteistyön haasteista ja mahdollisuuksista, ja pyrittiin kirkastamaan eri toimijoiden työnkuvia ja vastuita nuorten hoidossa.

Yhteisen ymmärryksen lisääminen yhteistyökumppanin toiminnan sisällöistä, työn mahdollisuuksista ja reunaehdoista vaikuttaa keskeiseltä ja tärkeältä oivallukselta yhteistyötä kehitettäessä. Yhteistä keskustelua on käyty tämän opinnäytetyön ryhmähaastatteluissa, esimiesten järjestämässä kehittämistyöpajassa ja ammattilaisten kohtaamisissa asiakastyön arjessa. Kehittämistyö on kuitenkin vielä kesken, ja tulevaisuuden haasteena onkin tähän saakka kerätyn tiedon jalkauttaminen kokonaisuudessaan Nupin ja opiskeluholllon työyhteisöihin, jotta kehittämistyön myötä tehdyt oivallukset eivät jää vain muutamien kehittämistyöhön osallistuneiden työntekijöiden ja esimiesten tietoisuuteen. Tämä opinnäytetyö näyttää omalta osaltaan sysänneen alkuun kehittämissyhteistyön, jossa suuri osa työstä on vielä edessäpäin, ja vastuu kehittämistyön organisoinnista ja etenemisestä vahvasti esimiesten käsissä.

Vaikka tämä opinnäytetyö käsittelee yhteistyön nykytilaa Vantaalla, mukailevat kirjallisuus ja tutkimuslähteet tässä opinnäytetyössä tehtyjä keskeisiä havaintoja nuorten mielenterveyspalvelujen haasteista yleisellä tasolla. Tässä opinnäytetyössä esiin nostetut haasteet ja kehittämistarpeet eivät koske siis pelkästään Vantaan palveluja, vaan ovat todennäköisesti yleistettävissä kansallisiksi haasteiksi. Tapa kohdata nuori, ja työtavat työskennellä nuorten kanssa vaihtelevat niin opiskeluhollossa kuin Nuortenkeskus Nupissa. Nuortenkeskus Nupissa toimintatapoja on pyritty selkeyttämään, ja yksikön rakenteita ja toimintaa on pyritty kehittämään toimivampaan suuntaan. Nupissa pienemmän yksikön sisäinen kehittäminen ja yhdensuuntaisen toimintakulttuurin luominen on helpompaa, kuin alueellisesti hyvin hajallaan olevassa opiskeluhollossa.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013, 25§) velvoittaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Opetushallituksen yhteistyössä seuraamaan opiskeluhuollon toteutumista ja vaikuttavuutta valtakunnallisesti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2017 teettämä perusopetuksen opiskeluhuollon tilannekuva mukailee myös tässä opinnäytetyössä tehtyjä havaintoja opiskeluhuollon toteutumisen yhdenvertaisuuden haasteista Vantaalla. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportin mukaan opiskeluhoito on universaali palvelu, jonka tulisi olla kaikkien oppilaiden käytettävissä, mutta yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus eivät kuitenkaan tällä hetkellä opiskeluhuollossa täysin toteudu. (Wiss, Halme, Hietanen-Peltola & Ståhl 2017, 10.) Raportin tulokset osoittavat, että koulujen välillä on eroja opiskeluhuollon järjestämisessä ja toiminnassa myös valtakunnallisella tasolla, joten vantaalaisten ammattilaisten kokemus kuvaa opiskeluhuollon tilaa laajemmin, eikä vain Vantaan tilannetta.

Ranta ym. (2018, 90) toteavat omassa tutkimuksessaan, jossa he tarkastelivat IPC hoitomenehtelmän implementointia Espoon opiskeluhooltoon, että työtä hidasti muun muassa eri oppilaitosten kirjavat käytännöt kohdata masentunut nuori, oppilaitosten sisäisen yhteistyön toimimattomuus ja opiskeluhuollon työntekijöiden runsas vaihtuvuus. Nämä samat seikat nousivat esiin myös tämän opinnäytetyön aineistossa. Perustason käytännöt mielenterveyshäiriöisten nuorten hoitamiseksi ovat vielä kehittymättömiä, ja nuoret tulevat kohdatuksi eri tavalla eri tilanteissa ja eri ammattiryhmien vastaanotoilla. Ilmiö saattaa johtua resursseista tai eri tavalla hahmotetuista tehtäväkuvista. Sekä oppilaitosten sisällä että muussa ylisektorisessa yhteistyössä tulisi pyrkiä edistämään kaikkien ammattiryhmien välistä vuoropuhelua ja tapaamisia, joissa yhteisistä käytänteistä sovitaan. Koska oppilaitosten, erikoissairaanhoidon ja sosiaalitoimen työntekijöissä on paljon vaihtuvuutta, suosittelivat Ranta ym. (2018, 90-91) organisaatioita kehittämään työntekijöiden työoloja ja lisäämään työn mielekkyyttä. Myös oppilaitosten sisäisen integraation nähdään kaipaavan kehittämistä, sillä Rannan ym. (2018) tutkimukseen osallistuneet ammattiryhmät eivät olleet tottuneet tekemään yhteistyötä, toisia tukevat käytänteet puuttuivat ja työtä tehtiin hyvin yksin.

Yhteistyön kehittämisen tarve on siis ilmeinen, ja myös tämän opinnäytetyön aineistossa on havaittavissa työntekijöiden yksinäisyyden kokemukset työn arjessa. Moni ammattilainen kokee kamppailevansa nuorten haasteiden ja tuen tarpeen kanssa yksin, ja tuntee, etteivät omat resurssit tai osaaminen ole riittävää nuoren auttamiseksi. Ammattilaisten kertomuksissa on kuultavissa jopa ristiriitaisiakin toiveita siitä, että joku muu ottaisi nuoret hoidettavakseen, jolloin oma työtaakka vähenisi, kun taas toisaalta peräänkuulutetaan kollektiivista vastuuta nuorista. Erityisesti opiskeluhuollossa haastateltavat ammattilaiset kuvaavat työtään vahvasti lainsäädännön ja sen asettamien vaatimusten näkökulmasta, joten lainsäätäjän ohjeistus nuorten mielenterveystyön toteuttamisesta selkeyttäisi varmasti myös työntekijöiden vastuita ja työnkuvia.

Vaikuttaa kuitenkin siltä, että Vantaalla ollaan menossa kehittämistyössä oikeaan suuntaan. Nuortenkeskus Nupin ja opiskeluhuollon yhteistyön kehittämisen tarpeeseen on suhtauduttu vakavasti, työntekijöitä eri organisaatioissa on jo jonkin verran koulutettu tehokkaiksi todettuihin nuorten mielialaoireiden hoitomenetelmiin, ja yhteinen linja nuorten hoidon tarpeen arviointiin alkanee muodostumaan nuorten geneerisen mielenterveysinstrumentin käyttöönoton myötä. Monitasoisia nuorten auttajia ja tukijoita on lisätty koulumaailmaan palkkaamalla kouluihin nuorisotyöntekijöitä, kouluohjaajia ja psykiatrisia sairaanhoitajia. Panostukset koskevat tällä hetkellä vasta yksittäisiä kouluja tai tiettyä koulutusastetta, joten työtä on kuitenkin vielä edessä, jotta kaikki nuoret asuinpaikastaan tai oppilaitoksestaan riippumatta saisivat samaa hoitoa ja tukea.

Muutokset työtavoissa ja työn rakenteissa tuntuvat joskus uhkaavilta, ja työntekijälle saattaa muodostua pelkoa siitä, että kehittämistyö tuo vain lisätyötä oman perustehtävän rinnalle. Muutostilanteissa korostuu vankan esimiestyön ja viestinnän tärkeys, sillä työntekijät odottavat esimiehiltään selkeää tiedottamista ja perusteluja tehdyille linjauksille. Tärkeää on myös kehittämistyössä osallistaa koko organisaatio mukaan alhaalta ylöspäin, ja kuulla asiakasrajapinnassa työskentelevien ammattilaisten mielipiteitä ja kokemuksia. Samoin kuin esimies johtaa esimerkillään, on myös jokaisen työntekijän vastuulla pitää yllä hyvää yhteishenkeä ja rakentavaa kommunikaatiota. Työntekijän vastuulla on kysyä, jos joku asia on jäänyt epäselväksi tai nostaa yhteiseen keskusteluun asioita, joihin ei ole saatu vastausta.

Yhdessä kehitettyjen toimintatapojen levittäminen ja juurruttaminen vaatii monen eri tason työskentelyä ja ihmisten välistä kanssakäymistä. Tiedon levittämisen rinnalla juurruttamisen käsite on vähintään yhtä tärkeä, jotta kokonaisvaltainen toimintakulttuuri voi kehittyä. Palvelujärjestelmä ja toimintakulttuuri ovat aina riippuvaisia toimintaa toteuttavista yksilöistä, ja olennaista onkin pohtia, millä keinoin turvataan toimintakulttuurin toimivuus toimijoiden vaihtuvuudesta huolimatta. Toimintakulttuurin muutos vaatii ennen kaikkea esimiestason sitoutumista ja rakenteiden muuttamista toiminta tukeviksi. Kehittämisyhmissä käytyjen keskustelujen ja pohdintojen jatkokehittäminen, levittäminen ja juurruttaminen ovat aina koko yhteisön vastuulla, jotta asioita pidetään esillä ja yhdessä sovituista rakenteista tulee toimintatapoja, jotka eivät lakkaa, vaikka työntekijät vaihtuvat. (Koskimies ym. 2012, 14-15.)

Kaikki tässä opinnäytetyössä haastatellut työntekijät pitivät yhteistyön kehittämistä tärkeänä. Ammattilaisten puheesta välittyi huolenpito ja välittäminen nuorista, ja heidän asioistaan. Ammattilaiset olivat yhtä mieltä siitä, että työtä tulisi toteuttaa yhdessä vastakkainasettelun sijaan niin, että nuorten etu on tärkein työtä ohjaava arvo. Tulevaisuuden visiona tämän aiheiston pohjalta onkin työskentely, jossa kaikki nuorten arjessa olevat aikuiset ottavat vastuuta nuorten hyvinvoinnista, ja tunnistavat oman merkityksensä ja mahdollisuutensa nuoren tukijana. Pois lähettämisen sijaan kutsutaan tarvittaessa kollega tai yhteistyökumppani mu-

kaan nuoren tukijoukkoihin. Työtä on vielä paljon edessä, mutta toivon tämän opinnäytetyöprosessin mahdollistaneen työntekijöille tilaisuuden tulla kuulluksi, ja asettua yhteisen teeman ääreen, nuorten puolelle.

Lähteet

- Axelsson, R. & Axelsson, S. B. 2006. Integration and collaboration in public health—a conceptual framework. *International journal of health planning and management* 21/2006, 75-88. https://www.k4health.org/sites/default/files/axelsson_bihari_axelsson_2006.pdf Viitattu 20.3.2019.
- Borg, A-M. 2015. Lasten mielenterveyden edistäminen ja mielenterveyden häiriöiden ehkäisy. Näyttöön perustuvien menetelmien kartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:42. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74724/URN_ISBN_978-952-00-3603-4.pdf Viitattu 21.3.2019.
- Ehrling, L. 2014. Multidimensional family therapy. Uusi työtapa nuorten monimuotoisiin ongelmiin. *Kokemuksia MDFT:n mahdollisuuksista*. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe: Dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveystyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Nastola: Magentum.
- Haasjoki, E. & Ollikainen, T. 2010. Mikä sun mieltä painaa? Kriisit nuoruudessa ja mielenterveyden tukeminen koulussa. Helsinki: SMS-tuotanto.
- Halme, N., Perälä, M-L. & Laaksonen, C. 2010. Yhteistyöinterventioiden vaikuttavuus lapsiperhepalveluissa. Järjestelmällinen katsaus. Raportti 10/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Haravuori, H., Muinonen, E., Kanste, O. & Marttunen, M. Mielenterveys- ja päihdetyön menetelmät opiskeluterveydenhuollossa. Opas arviointiin, hoitoon ja käytäntöihin. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Health at a glance: Europe 2018. State of health in the EU cycle. OECD publishing. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2018_health_glance_eur-2018-en?fbclid=IwAR1X-m9tHsgq4PMvgnzzH6lNkl1G9FKKBmRB3lXvvcB8ypJ1QG4JAn0WFs#page1 Viitattu 19.3.2019.
- Heikkinen, H.L.T. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 16-38.
- Heikkinen, H. L. T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H.L.T. (toim.), Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena. 26-56.
- Heikkinen, H.L.T., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2006. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 39-76.
- Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2006. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 78-93.
- Heikkinen, H.L.T. & Syrjälä, L. 2006. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 144-161.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

- Heinonen, O-P., Ikonen, A-K., Kaivosoja, M. & Reina, T. 2018. Yhdyspinnat yhteiseksi mahdollisuudeksi. Selvitys lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluiden toteuttamiseen liittyvistä yhdyspinnoista muuttuvassa toimintaympäristössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 8/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160555/LAPE-loppu-raportti_FINAL.pdf Viitattu 22.3.2019.
- Helminen, J. 2005. Nuoruuden huuma ja psykososiaalinen työ nuorten kanssa. Teoksessa Matikainen, M., Sipilä, H., Vogt, I., Ikonen, K., Keinonen, M., Valkendorff, T. & Helminen, J. (toim.) Kiintopisteitä nuoruusaikaan: Psykososiaalinen tuki ja työ nuorten kanssa toimittaessa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 13-33.
- Hietanen-Peltola, M. & Suontausta-Kyläinpää, S. 2009. Kouluterveydenhuolto on verkoston osa. Teoksessa Larivaara, P., Lindroos, S., Heikkilä, T. & Aaltonen, J. 2009. Potilas, perhe ja perusterveydenhuolto. Helsinki: Duodecim.
- Honkanen, E. & Suomala, A. 2008. Oppilashuollon käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Impiö, P. Nuoruusiän kehitys. Teoksessa Brummer, M. & Enckell, H. 2005. Lasten ja nuorten psykoterapia. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen, K. 2008a. Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit. 84-144.
- Isoherranen, K. 2008b. Vuorovaikutuskulttuuri muutoksessa. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit. 49-83.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus: Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsinki: Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/37493> Viitattu 4.5.2018.
- Joutsamo, I., Karppinen, A. & Nordin, K. 2007. Psykologina perusopetuksessa. Teoksessa Ranninen, S. & Takalo, T. 2007. Psykologina koulussa. Helsinki: Edita.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Koskimies, M., Pyhäjoki, J. & Arnkil, T.E. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit: Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kunttu, K. & Laakso, L. 2011. Opiskeluterveydenhuollon tavoitteet, tehtävät ja erityispiirteet. Teoksessa Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen, K. & Pynnönen, P. 2011. Opiskeluterveys. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Kuula, A. 2001. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape> Viitattu 21.3.2019.

Lapsille, nuorille ja perheille tukea oikeaan aikaan- esite. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. http://stm.fi/documents/1271139/4919814/LAPE_esite_P%C3%A4ivitys_03_2018_FI/d41b4b22-7339-4048-b23a-adf1575994e6/LAPE_esite_P%C3%A4ivitys_03_2018_FI.pdf Viitattu 16.4.2018.

Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. 2015. Matalan kynnyksen palvelut. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Lybeck, T. & Walldén, J. 2011. Nuorisolain muutokset - monialainen yhteistyö ja etsivä nuorisotyö. Teoksessa Aaltonen, K. 2011. (toim.) Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma. 25-58.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.

McDaid, D. 2011. Making the long-term economic case for investing in mental health to contribute to sustainability. European union. https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/long_term_sustainability_en.pdf Viitattu 19.3.2019.

Mäkelä, J. 2013. Ehkäisevät palvelut kunniaan. Teoksessa Hastrup, A., Hietanen-Peltola, M., Jahnukainen, J. & Pelkonen, M. (toim.) Lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistaminen. Lasten Kaste-kehittämistyöstä pysyväksi toiminnaksi. Raportti 3/2013. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 19-22.

Nuortenkeskus Nuppi- esite. http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/119656_nuppi_viranomaisille_korjattu_esite.pdf Viitattu 31.1.2018

Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen - poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Tutkimuslustoista 34. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37599/978-951-39-2747-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 20.3.2019.

Näyttöön perustuvan varhaisen tuen, hoidon ja vanhemmuustaitojen työkalupakki. Suunnitelma kansallisen ja maakunnallisen toimeenpanon tueksi. Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://verkkojulkaisut.valtioneuvosto.fi/stm/zine/21/cover> Viitattu 21.3.2019.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287#Pidp447966816> Viitattu 19.3.2019.

Ranta, K. 2018. Esimerkki 12: Nuoren masennuksen lyhythoito-ohjelma (IPC) koulussa. Teoksessa Heinonen, O-P., Ikonen, A-K., Kaivosoja, M. & Reina, T. (toim.) Yhdyspinnat yhteiseksi mahdollisuudeksi. Selvitys lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluiden toteuttamiseen liittyvistä yhdyspinnista muuttuvassa toimintaympäristössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 8/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160555/LAPE-loppuraportti_FINAL.pdf Viitattu 27.3.2019.

Ranta, K., Parhiala, P., Pelkonen, R., Seppälä, T.T., Mäklin, S., Haula, T., Nikula, M., Mäkinen, M., Rintamäki, T. & Marttunen, M. 2018. Nuorten masennus, mielenterveyden hoitoketjut ja näyttöön perustuvan hoidon integroitu implementaatio perustasolle. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 90/2017. <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/90-2017-Nuorten+masennus%2C+mielenterveyden+hoitoketjut.pdf/5cba5bf5-0156-4d53-945e-74d451671dcd?version=1.0> Viitattu 28.3.2019.

Rantanen, P. 2010. Nuoruusikä. Teoksessa Moilanen, I., Räsänen, E., Tamminen, T., Almqvist, F., Piha, J. & Kumpulainen, K. (toim.) Lasten- ja nuorisopsykiatria. Porvoo: WS Bookwell Oy. 46-49.

Raunio, K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Raunio, K. 2010. Onko näyttöön perustuvalla käytännöllä tulevaisuutta sosiaalipalveluissa? *Janus* vol. 18 (4) 387-395.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html

Viitattu 28.12.2018.

Seikkula, J. & Arnkil, T. 2009. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Socca. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. GMI- nuorten geneerinen mielenterveysinstrumentti. http://www.socca.fi/files/7722/Poster_i_-_GMI_Nuorten_geneerinen_mielenterveysinstrumentti.pdf Viitattu 27.3.2019.

Soisalo, R. 2012. Särkyvä mieli: Lasten ja nuorten psyykinen oireilu. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp446390224> Viitattu 19.3.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suhola, T. 2017. Asiakslähtöisyys ja moniammatillinen yhteistyö oppilashuollossa: oppilashuoltoprosessi systeemisena palvelukokonaisuutena. Lappeenrannan teknillinen yliopisto: Yliopistopaino. <http://www.doria.fi/handle/10024/130367> Viitattu 22.4.2019.

Tuomela, T. & Atiye, M. 2018. Koululaisten varhainen tuki ei toteudu Vantaalla - "Ennaltaehkäisevään työhön ei jää riittävästi aikaa". Vantaan Sanomat 29.6.2018. <https://www.vantaan-sanomat.fi/artikkeli/680649-mielipide-koululaisten-varhainen-tuki-ei-toteudu-vantaalla-ennaltaehkaisevaan> Viitattu 19.3.2019.

Ursin, J. 2013. Monialainen yhteistyö ja sen arviointi nuorisopalveluissa. Opit käyttöön-hanke. <http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/monialainen-yhteistyö-ja-sen-arviointi.pdf> Viitattu 20.3.2019.

Vantaan väestöennuste 2018. https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/tietoa_vantaasta/tilastot_ja_tutkimukset/vaesto_ja_ennuste Viitattu 19.3.2019.

Wallin, A. 2011. Sosiaalityö koulussa. Avaimia hyvinvointiin. Helsinki: Tietosanoma.

Wiss, K., Halme, N., Hietanen-Peltola, M. & Ståhl, T. Perusopetuksen opiskeluhoillon tilannekuva 2017 - Yhdenvertaisuus haasteena yksilökohtaisessa ja yhteisöllisessä työssä. Tutkimuksesta tiiviisti 23, syyskuu 2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135219/TuTi_Opiskeluhoillon%20tilannekuva_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 27.3.2019.

Kuviot

Kuvio 1: Moniammatillisuuden rajapinnat (mukaillen Ursin 2013)	24
Kuvio 2: Opinnäytetyön prosessi	30
Kuvio 3: Asiakasprosessi työpaja-aineiston pohjalta	55

Liitteet

Liite 1: Infokirje haastateltaville	75
Liite 2: Suostumus haastatteluun	76
Liite 3: Teemahaastattelurunko.....	77

Liite 1: Infokirje haastateltaville

Hei!

Opiskelen Laurea -ammattikorkeakoulussa Sosionomi YAMK tutkintoa Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen- koulutusohjelmassa. Teen Vantaan kaupungille opinnäytetyönäni kehittämistehtävää, jonka työnimenä on suunnitelmavaiheessa ”Nuortenkeskus Nupin ja oppilashuollon yhteistyön kehittäminen Vantaalla”.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa ja kehittää Nuortenkeskus Nupin ja koulujen oppilashuollon yhteistyötä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi Vantaalla. Yhteistyön kehittämisen tarpeen taustalla ovat suuret asiakasmäärät sekä Nupissa että oppilashuollossa, ja ammattilaisten kokemus nuorten kasvaneesta psykososiaalisen tuen tarpeesta. Oppilashuollolla tarkoitan tässä yhteydessä vantaalaisten yläkoulujen, lukioiden ja ammattioppilaitosten koulupsykologeja, koulukuraattoreja ja terveydenhoitajia. Opinnäytetyöni tavoitteena on koostaa Nupin ja oppilashuollon yhteistyön raamittajaksi nuorten psykososiaalisen tuen toimintamalli. Yhteisen toimintatavan myötä tavoitteena on taata perheille ja nuorille oikea-aikaisen avun saaminen ja katkeamaton palveluketju.

Opinnäytetyöni aineisto koostuu ryhmähaastatteluista ja kehittämistyöpajoissa kerätyistä aineistoista. Haastattelut on alustavasti sovittu toteutettavan seuraavissa kokoonpanoissa: 1. yläkoulujen kuraattorit, 2. toisen asteen kuraattorit, 3. yläkoulujen psykologit, 4. toisen asteen psykologit, 5. yläkoulujen terveydenhoitajat ja 6. toisen asteen terveydenhoitajat. Haastattelu kestää tunnista kahteen tuntiin. Haastattelujen lisäksi kevään 2018 aikana tullaan toteuttamaan esimiesten toimesta yhteistyön kehittämiseen tähtääviä työpajoja, joista ensimmäinen on sovittu pidettäväksi 29.1.2018. Työpajatoiminnan suunnittelu on vielä kesken, ja toimintatutkimuksellinen prosessi muovautuu työn edetessä työryhmien tarpeiden mukaan.

Pyydän ystävällisesti täyttämään oheisen suostumuksen haastatteluun. Kiitos mukanaolostasi tässä kehittämistyössä! Odotan innolla yhteistä työskentelyä tämän kaikille tärkeän aiheen parissa.

19.11.2018

Merianna Martikainen, sosiaaliohjaaja/Nuortenkeskus Nuppi

p.040 8659624/0405744018

Liite 2: Suostumus haastatteluun

Suostumus haastatteluun

Opinnäytetyön tekijä	Merianna Martikainen
Oppilaitos	Laurea -ammattikorkeakoulu, Tikkurilan kampus
Koulutusohjelma	Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen, Sosionomi YAMK
Organisaatio	Vantaan kaupunki/ Perhepalvelut/ Nuorten psykososiaaliset palvelut
Opinnäytetyön nimi	Nuortenkeskus Nupin ja oppilashuollon yhteistyön kehittäminen Vantaalla
Opinnäytetyön tavoitteet	Kartoittaa ja kehittää Nuortenkeskus Nupin ja koulujen oppilashuollon yhteistyötä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi Vantaalla ja koostaa Nupin ja oppilashuollon yhteistyön raamittajaksi nuorten psykososiaalisen tuen toimintamalli.

Tutkimustietoa kerätään joulukuussa 2018 ja tammi-helmikuussa 2019 ryhmähaastatteluilla, jotka nauhoitetaan. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on oikeus milloin vain keskeyttää osallistuminen tutkimukseen, tai kieltäytyä vastaamasta hänelle esitettyyn kysymykseen. Opinnäytetyön tekijä on esitellyt tutkimussuunnitelman haastateltaville ja toimittanut haastatteluun liittyvän materiaalin etukäteen tarkasteltavaksi. Haastateltavien henkilöys ei tule opinnäytetyössä julki. Nauhoitettu aineisto hävitetään viimeistään opinnäytetyön valmistuessa ja tutkimuksessa noudatetaan tutkijalle asetettuja eettisiä ohjeita.

Vantaa 11.12.2018

Paikka ja aika Haastattelijan allekirjoitus ja nimen selvennys

Haastateltavana annan suostumukseni haastatteluun, sen nauhoittamiseen ja aineiston käyttöön edellä mainitussa opinnäytetyössä.

..... / 20....

Paikka ja aika Haastateltavan allekirjoitus ja nimen selvennys

Liite 3: Teemahaastattelurunko

1. Työn sisältö
 - miten hyvin haastateltavat kokevat tuntevansa yhteistyökumppanin toimintaa ja työn sisältöä?
 - onko tieto yhteistyökumppanin työn sisällöistä riittävää?
 - miten tietoa omasta työnkuvasta ja työskentelyn sisällöistä saataisiin parhaiten jaettua muille?
2. Kokemukset yhteistyöstä
 - miten tärkeäksi ammattilaiset kokevat monialaisen yhteistyön kehittämisen?
 - mitkä tekijät edesauttavat yhteistyön sujumista?
 - mitkä tekijät estävät yhteistyötä?
3. Käytetyt työmenetelmät
 - mitä hyviksi koettuja työmenetelmiä haastateltavilla on käytössään nuorten psyko-sosiaalisessa tukemisessa?
 - millaisia lisäkoulutus tai -osaamistarpeita haastateltavilla on liittyen nuorten psyko-sosiaaliseen tukemiseen?
 - luoko organisaatio esteitä/ mahdollisuuksia työmenetelmien käytölle?
4. Yhteistyön kehittäminen
 - mitä yhteistyössä pitäisi muuttaa?
 - mitä yhteistyössä pitäisi säilyttää?
 - luoko organisaatio esteitä/ mahdollisuuksia yhteistyön kehittämiselle?